



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 11001 31 05 003 2017 00670 01

Doris Margarita Zúñiga Carvajal vs. Aguas de Bogotá

Bogotá D. C., quince (15) de junio de dos mil veintitrés (2023).

En cumplimiento del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, en concordancia con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala el **recurso de apelación** presentado por la parte demandante contra la sentencia proferida el 18 de octubre de 2020 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Previa deliberación de los Magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Doris Margarita Zúñiga Carvajal, mediante apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral contra **Aguas de Bogotá S.A. E.S.P.** y **Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá S.A. E.S.P.**, con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo por duración de la obra “*sujeto a la duración del contrato interadministrativo No. 1-07-10200-0809-2012*” suscrito por ambas demandadas y, en consecuencia, se condene al reintegro al cargo de ‘abogada asesora en materia laboral y colectiva’ o a uno de similares condiciones o superior, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y demás emolumentos laborales dejados de percibir, la indemnización de 180 días de salario consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la indexación y las costas del proceso.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que el 14 de diciembre de 2012 entre Aguas de Bogotá S.A. E.S.P y la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá se suscribió un contrato interadministrativo No. 1-07-10200-0809 de 2012 para la operación, el mantenimiento y la administración del servicio



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

público de aseo, y posteriormente se realizó un acuerdo de formalización laboral con la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo, en virtud del cual se garantizaría el principio de estabilidad laboral de los trabajadores contratados.

Indicó que el 8 de agosto de 2014 celebró un contrato de prestación de servicios con Aguas de Bogotá S.A. E.S.P., con el fin de prestar asesoría a la gerencia de gestión humana en la selección y vinculación de personal de la empresa como abogada externa, en el marco del contrato interadministrativo ya identificado, y el 1º de diciembre de 2015 firmó un otrosí *“en donde se modifico la modalidad del contrato, convirtiéndose en un contrato individual de trabajo por duración de la obra o por la naturaleza de la labor”*.

Expresó que mediante memorando No. AB-14579 del 15 de diciembre de 2015 fue encargada de la Gerencia de Gestión Humana hasta el 14 de marzo de 2016, y el 18 de julio de 2016 recibió comunicación de parte de Sanitas EPS por medio de la cual le informó sobre la calificación del 30% de pérdida de capacidad laboral *“en razón a una afectación a su salud denominada poliomieltis, con una limitación severa, que impide la movilidad de forma adecuada, además de artrosis y padecimiento de rodillas por esclerosis de platillos triviales por cambios degenerativos”*, de lo cual su empleador tuvo conocimiento.

Afirmó que el 23 de enero de 2017 fue citada por Liliana Rocío Bohórquez Hernández, en su calidad de Gerente de Gestión Humana, con el fin de escucharla en descargos, a raíz de una certificación expedida el 27 de diciembre de 2016 suscrita por ella como encargada de esa dependencia, sin que previamente se le hubiera notificado la apertura del procedimiento disciplinario.

Agregó que durante la relación laboral nunca recibió llamados de atención; que el último salario devengado ascendió a la suma de \$6.000.000; y que elevó reclamación administrativa para obtener su reintegro al cargo desempeñado, sin que a la fecha haya recibido alguna respuesta que resuelva su inconformidad.

2. Por reparto correspondió la demanda al Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bogotá, quien con auto proferido el 11 de abril de 2018, la admitió.

3. Contestación de la demanda.

3.1. La **Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá E.A.B. E.S.P.** negó que la demandante haya sido trabajadora de la entidad y aclaró que, en todo



caso, el contrato interadministrativo No. 1-07-10200-0809-2012 tiene como objeto *“realizar las actividades operativas para la prestación del servicio público de aseo y sus actividades complementarias en toda la ciudad de Bogotá”*, es decir, un servicio completamente diferente a su objeto social, razón por la cual no se cumple el requisito contemplado en el artículo 34 del CST. A los demás hechos, dijo no contestarle. Propuso las excepciones de mérito de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, prescripción, compensación, buena fe de la demandada y mala fe de la demandante.

3.2. Aguas de Bogotá S.A. E.S.P. aceptó la existencia del contrato interadministrativo No 1-07-10200-0809, así como la suscripción de un contrato de prestación de servicios con vigencia desde el 8 de agosto de 2014 y del otrosí del 1º de diciembre de 2015, el encargo a partir del 15 de diciembre siguiente como gerente de Gestión Humana hasta el 14 de marzo de 2016, su conocimiento acerca de la calificación de pérdida de capacidad laboral emitida por la EPS Sanitas, la celebración de la diligencia de descargos del 23 de enero de 2017 y la terminación del contrato de trabajo con comunicación del 31 de enero del mismo año, pero se opuso a las pretensiones argumentando que el despido obedeció a una justa causa contemplada en el numeral 6 del artículo 62 del CST, sustentado en *“incumplimiento a sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias puesto que el día 27 de diciembre de 2016 (...) suscribió una certificación en calidad de ABOGADA ASESORA DE LA GERENCIA DE GESTIÓN HUMANA, sin tener dicha calidad pues su cargo es el de ABOGADA ASESORA EN MATERIA LABORAL Y ASUNTOS COLECTIVOS, como lo indican los contratos, estando para esa fecha la titular en ejercicio y no mediando ninguna autorización ni escrita ni verbal”*, razón por la cual la entidad no estaba obligada a pedirle permiso al Ministerio del Trabajo. Propuso las excepciones de mérito de pago, buena fe, prescripción, cobro de lo no debido, inexistencia del derecho reclamado, improcedencia del reintegro laboral, compensación e improcedencia al pago de la indemnización artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

4. Llamamiento en garantía. Compañía Seguros del Estado S.A., entidad que fue llamada por la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P. S.A., contestó que no le constan los hechos de la relación comercial entre las dos entidades demandadas, como tampoco la relación laboral de la demandante. Al llamamiento, expresó que la entidad sí expidió la póliza de cumplimiento particular No. 64.-45-10105699 para el amparo de salarios y prestaciones sociales dentro del contrato interadministrativo No. 1-07-10200-0809-2012, pero esta no tiene cobertura respecto del contrato de la demandante, por ser anterior a su vigencia.



5. Sentencia de primera instancia.

El Juez Tercero Laboral del Circuito de Bogotá, mediante la sentencia proferida el 18 de octubre de 2020, declaró que entre la demandante y Aguas de Bogotá S.A. E.S.P., existió un contrato de trabajo, inicialmente a término fijo, que inició el 1º de abril de 2015, y que mutó a contrato de obra o labor determinada a partir del 15 de diciembre de esa misma anualidad, el cual finalizó el 31 de enero de 2017 *“por decisión unilateral y con justa causa del empleador”*; y absolvió a las entidades demandadas de todas las pretensiones incoadas en su contra, sin imponer condena en costas.

6. Recurso de apelación de la parte demandante. Inconforme con la sentencia, la parte demandante formuló recurso de apelación, y lo sustentó de la siguiente manera: *“El suscrito apoderado respeta y acepta lo propuesto, lo determinado por el juez de primera instancia. Sin embargo, son varios los factores que llevan a determinar la interposición de este recurso y consecuentemente se solicita al Tribunal de alzada o al juzgador de alzada que revoque la decisión inicialmente proferida y en su lugar se acceda a la totalidad de las pretensiones reseñadas en la demanda. En primer término, es importante reseñar que la representada sí tuvo el cargo objeto, digamos, gerencial determinado en la certificación laboral que esta misma manifiesta, y a pesar de que el mismo no existía en el momento de la generación del mismo, la labor sí se desempeñó previamente y en el momento en que ocurrieron los presuntos hechos. De otro lado, dentro del plenario no se logró identificar y no se tuvo en cuenta y bajo ninguno de los elementos aportados por las demandadas, se determinó la circunstancia de la expedición de las certificaciones fuera una función o no fuera más bien una función del cargo que desempeñaba mi representada. Eventualmente se puede hablar de unas inconsistencias en la certificación, pero hasta el momento no se ha acreditado la irrealidad o la falsedad de la misma. Es más, puedo entrar a decir desde ya que no se ha logrado determinar el beneficio o provecho que aparentemente, y a criterio de las demandadas, y del juez de primera instancia, el beneficio o provecho que sacó, bien sea la señora Doris o el señor de nombre Juvenal, quien fue el “beneficiario” de aquella certificación. Es importante tener en cuenta, de otro lado, que el despido en persona discapacitada se presume injusto y discriminatorio por reiterada jurisprudencia, entre ellas el radicado 1360, del que tengo a la mano contrario a lo que manifiesta el juez de primera instancia, se incumplió con lo establecido en la ley 361 de 1997 y en especial el artículo 26, por los cuales, a criterio del suscrito, en efecto, si se determina la ineficacia del despido. De igual manera, considera el suscrito que hubo una violación en torno al debido proceso, habida cuenta a que no se surtió el procedimiento de conformidad con los procedimientos internos, a pesar de que en parte fue escuchada en una versión libre y que no es el único medio idóneo para tener los derechos de defensa, existen otros medios idóneos y existe una oportunidad pertinente con la anticipación debida para aportar las pruebas que se consideran necesarias y pertinentes dentro de una actuación, bueno, perdón de una actuación de descargos, un procedimiento disciplinario interno. En igual sentido, la carta de despido y luego de un análisis por parte del suscrito considera que no se vulneran las actuaciones determinadas en forma expresa por parte del del empleador, habida cuenta que pues no hubo, como se indicó hace un instante, no hubo una tipicidad, una calificación de la misma, por cuanto es un deber de la demanda acreditar la*



obligación o prohibición de carácter especial. Aquí no se logró acreditar cuál fue la negligencia en sentido estricto, ni cuál fue el provecho del tercero, por cuanto de acuerdo a la motivación propia de la carta objeto del despido, por cuanto los hechos acreditados son ciertos y en primera instancia sí fue asesora, digamos, sí hubo una asesoría, sí hubo una asesoría de la gerencia por parte de mi representada y estuvo en ese encargo del cargo, lo cual no es contrario a derecho. Si bien es cierto la certificación se pudo expedir a posteriori o posteriormente, también lo es que es un hecho cierto que mi representada, fungió las funciones de encargada de la gerencia en su oportunidad y tenía las capacidades de expedir esa certificación, contrario a lo que se manifiesta por el juzgado de primera instancia. En el mismo sentido y contrario a lo que manifiesta el juez de primera instancia, sí se refiere en el proceso disciplinario por parte del señor Juvenal, lo referente a la justificación por su inasistencia en contradicción a lo que se resuelve por parte de juez de instancia. Acá existe otra contrariedad dentro de los argumentos que conllevan a la decisión que este tomó en tal sentido. Se reitera bastante y se hace bastante énfasis en que la causa que dio lugar a la terminación del contrato de trabajo no se acredita de forma objetiva por parte de las demandadas, pues como se insiste en ninguna de las circunstancias se logró determinar una negligencia o un perjuicio causado por esta negligencia por parte de la trabajadora a la empresa o su empleador y tampoco beneficio, un provecho por parte del beneficiario de esta certificación, que es la razón, en fin, por parte de la cual la demandada Aguas de Bogotá. Ahora bien, hay que tener en cuenta, digamos, que de conformidad con la sentencia de la Sala de Casación laboral, la sentencia bajo el radicado SL322-2019 para un caso similar, de similar envergadura, se generó y se acreditó por parte de la Corte Suprema de Justicia, la solidaridad existente entre Aguas de Bogotá y el Acueducto. Por tal razón y para no extenderme más, solicito comedidamente al honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá en su sala laboral se permita revocar la sentencia proferida el día de hoy, 18 de noviembre del año 2020 (...) y en su lugar accede a la totalidad de las pretensiones que se plantearon”.

7. Alegatos de conclusión. Dentro del término de traslado en segunda instancia, las partes alegaron de la siguiente manera:

6.1. De la parte demandante. Señaló que en el expediente quedó demostrado que la actora se encuentra en situación de debilidad manifiesta, en razón a la disminución de su capacidad laboral, al igual que nunca le fue notificada la apertura de un procedimiento disciplinario, y fue despedida sin que mediara permiso del Inspector del trabajo.

6.2. De la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá E.A.B. E.S.P. Insistió en que la entidad no conoce a la demandante, no ha tenido ninguna vinculación laboral con la entidad, y que, en caso de accederse a las pretensiones, no puede ser condenada como responsable solidaria por no cumplirse los requisitos previstos en el artículo 34 del CST.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

8. Problema (s) jurídico (s) a resolver. De conformidad con el artículo 66A del CPT y de la S.S., corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos: **1)** ¿Desacertó el juez a quo al concluir que a la demandante no se le vulneró el debido proceso para darle por terminado su contrato de trabajo?; y **2)** ¿Incurrió en error el juez a quo cuando descartó la protección a la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud, al considerar acreditada una justa causa de despido?

9. Resolución a (los) problema (s) jurídicos (s): De antemano la Sala anuncia que la sentencia apelada será **confirmada**.

10. Fundamentos normativos y jurisprudenciales: Arts. 58, 62 y 64 CST y 61 CPTSS; CSJ SL, 2 ago. 2011, rad. 40192, CSJ SL1360-2018, CSJ SL2351-2020, CSJ SL785-2022, CSJ SL816-2022, CSJ SL339-2023.

Consideraciones.

En esta instancia no se discute que entre la demandante y Aguas de Bogotá S.A. E.S.P. existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término fijo que inició el **1º de abril de 2015**, que posteriormente se modificó a uno por duración de la obra o labor contratada a partir del 15 de diciembre de esa anualidad, y que finalizó el **31 de enero de 2017**, por decisión unilateral de la entidad empleadora. De hecho, así consta en la certificación expedida el 24 de agosto de 2018 suscrita por Juan Pablo Cortés Quevedo, en su calidad de Coordinador de Nómina y Vinculación Laboral de la compañía (p. 30, archivo15).

A continuación, por cuestiones de método, procede la Sala a resolver los problemas jurídicos planteados, en el siguiente orden:

¿Desacertó el juez a quo al concluir que a la demandante no se le vulneró el debido proceso para darle por terminado su contrato de trabajo?

El juez de primera instancia consideró que a la demandante no se le vulneró el debido proceso porque, por un lado, el despido no puede ser considerado como una sanción disciplinaria y, por el otro, en ninguna parte aparece que se le haya dado esa connotación.



La Sala acompaña ese planteamiento, precisamente porque la jurisprudencia ordinaria laboral tiene definido que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal estirpe, el empleador no está obligado legalmente a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, por ejemplo, que esté estipulado en el contrato de trabajo, en la convención o pacto colectivo de trabajo o en el reglamento interno de trabajo (CSJ SL339-2023).

Ni en el contrato de trabajo a término fijo celebrado entre las partes el 1º de abril de 2015 (pp. 17-19, archivo15), ni en el otrosí suscrito el 1º de diciembre del mismo año (pp. 74, archivo02 y 21, archivo15), se observa que se haya estipulado alguna cláusula sobre la calificación del despido como una sanción.

En ningún documento allegado por las partes se distingue esta calificación jurídica. Luego, no es viable aseverar que a la demandante se le conculcó el debido proceso, cuando no está implementado un procedimiento reglamentario.

Por lo demás, se observa que a la demandante sí fue escuchada en diligencia de descargos y en versión libre, y con ello se cumplió con la garantía del derecho de defensa, tal como lo ha sostenido recientemente la jurisprudencia especializada.

Por ejemplo, en la sentencia CSJ SL2351-2020, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia consideró:

“En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al «derecho de defensa» y con el fin propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.

La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica.

En cambio, el respeto al debido proceso es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST, y se cumple siguiendo dicho procedimiento. Cuando dentro de la empresa existe un proceso disciplinario debidamente pactado previamente, entonces este se ha de surtir para garantizar el debido proceso y, con el mismo



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

procedimiento, se está brindando la oportunidad al trabajador de ser oído para que ejerza el derecho de defensa.

En orden con lo acabado de decir, esta Sala considera oportuno fijar el nuevo criterio de que la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9° al 15° del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador. En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma, salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente establecido y cumplir con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las causales de los numerales 9° al 15°.

En consecuencia, en ningún desacierto incurrió el juez a quo cuando descartó la vulneración a esta prerrogativa constitucional fundamental.

¿Incurrió en error el juez a quo cuando descartó la protección a la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud, al considerar acreditada las justas causas de despido exteriorizadas por la entidad empleadora?

El juez a quo, después de analizar el estado de salud de la demandante y las certificaciones expedidas por Sanitas EPS que arrojan el 30% de su pérdida de capacidad laboral, de fechas 9 de septiembre de 2009 y 18 de julio de 2016, desestimó lo relativo al despido injustificado, por considerar que, contrario a lo cuestionado en la demanda, la entidad demandada sí logró cumplir con la carga de la prueba demostrando la justeza del finiquito del contrato.

La jurisprudencia ordinaria laboral, en reiteradas oportunidades y de manera pacífica, ha adocinado que cuando se trata del finiquito de una relación laboral con justa causa, al trabajador solo le basta con acreditar en el proceso el hecho del despido, correspondiéndole al empleador encartado demostrar que los motivos invocados ocurrieron y son justa causa para ello (CSJ SL816-2022).

En la carta de despido de 31 de enero de 2017, **Aguas de Bogotá S.A. E.S.P.**, comunicó a la demandante lo siguiente: (pp. 62-66 y 76-80, archivo02 y 22-26, archivo15).



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

“ Le comunicamos la decisión de dar por terminado su contrato individual de trabajo por duración de obra o por la naturaleza de la labor contratada en el cargo de Abogada Asesora en Materia Laboral y Colectiva, a partir de la fecha, por justa causa y sin derecho a indemnización alguna, con base en los hechos cometidos por usted y que implican un incumplimiento a sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias.

1) El día 27 de diciembre de 2016 usted suscribe una “certificación” en calidad de ‘ABOGADA ASESORA ENCARGADA DE LA GERENCIA DE GESTIÓN HUAMANA’, sin tener dicha calidad, pues su cargo es el de ‘Abogada Asesora en Materia Laboral y Asuntos Colectivos’, estando para esa fecha la titular en ejercicio y no mediando ninguna autorización ni escrita ni verbal.

La certificación fue usada por el trabajador Alberto Juvenal González Mancera en el recurso de apelación dentro del proceso disciplinario 1670-2014.

2) La mencionada certificación de diciembre de 2016 demuestra negligencia en la ejecución del contrato de trabajo por cuanto contradice su propio acto en tanto fue usted misma quien atendió la diligencia laboral de versión libre, de fecha 29 de marzo de 2016, mediante la cual se dio inicio a la actuación que concluyó con la terminación con justa causa del contrato de trabajo del trabajador Alberto Juvenal González Mancera.

La ausencia de coherencia queda palmaria cuando, además, en la diligencia de versión libre rendida por usted el pasado 24 de enero de 2017, al responder a la pregunta 7 afirmó conocer la situación que “certifica” desde el 2 de febrero de 2016, es decir, mucho antes de la diligencia de versión libre de marzo 29 de 2016 que usted misma presidió junto con Luz Eliyer Peña Reyes, en su calidad de Coordinadora Jurídica Laboral de la Empresa y en la que se indagan sobre las ausencias de enero 30 y 31 de 2016 como si no tuviera el conocimiento de los hechos que ahora luego afirma.

La Dirección de Control de Disciplinario de la Empresa, adelantó hasta el final, la investigación disciplinaria, bajo el número 1670-2014, en contra del trabajador Alberto Juvenal González Mancera, concluyendo la misma con la terminación de la relación laboral, por justa causa, toda vez que el trabajador no logró justificar debidamente su ausencia a su sitio de trabajo, por tercera vez.

Contra la anterior decisión, el trabajador González Mancera, interpuso en términos, recurso de apelación, aportando como prueba, una certificación expedida el día veintisiete (27) de diciembre de 2016, suscrita por Usted, en calidad de “ABOGADA ASESORA ENCARGADA DE LA GERENCIA DE GESTIÓN HUAMANA”. En dicho documento, usted, certifica, valga la redundancia, casi diez (10) meses después que, el trabajador González Mancera, sí justificó las ausencias de los días 30 y 31 de enero de 2016; sin embargo, en la versión recibida en marzo al trabajador González Mancera, no se encuentra dentro de su contenido lo que usted certificó.

Pues bien, dichas afirmaciones contenidas dentro de la “certificación” expedida por usted, se tornan graves, toda vez que usted, como Profesional del Derecho, conoce claramente la ley y su aplicación; por ello, no es de recibo para la Empresa, ni tiene justificación alguna que usted haya



consignado unas afirmaciones que obvió presentar dentro del proceso disciplinario y expide una certificación en calidad de “ABOGADA ASESORA ENCARGADA DE LA GERENCIA DE GESTIÓN HUMANA”, sin ostentar dicho encargo.

3) Si la información contenida en la “certificación” de diciembre 27 de 2016 es cierta, usted incumplió su deber legal y moral de denunciar, por un lado, el acoso e intimidación sexual a una menor de edad y, por el otro, la posibilidad de que se cometieran agresiones físicas, pues tenía conocimiento que el trabajador deseaba “hacer justicia por mano propia” y guardó absoluto silencio, desconociendo los roles que como ciudadana, y más aún, en su condición de abogada, se esperaba de su conducta social.

Como antecedentes, tenemos que el pasado mes de marzo de 2016, Usted, recibió en “versión libre” al trabajador Alberto Juvenal González Mancera. En dicha diligencia, usted, a le pregunta por ausencias de seis (6) días al sitio de trabajo, a lo que el trabajador González Mancera respondió no tener justificación alguna, e igualmente, indicó que había tomado la determinación de “renunciar” expresamente sus agradecimientos a la Empresa. A pesar de la anotada manifestación realizada, por el trabajador González Mancera, en el sentido de presentar “renuncia”, usted, sin considerar esta manifestación, prepara la remisión del proceso para la firma del Gerente de Gestión Humana de la época, con destino a la Dirección de Control Disciplinario de la Empresa, con el fin de que se adelante el proceso disciplinario, ello reiteramos, sin tener, para nada presente que, el trabajador manifestó libre, voluntaria y espontáneamente su voluntad de renunciar a la empresa.

Tomado el tiempo necesario para realizar la investigación respectiva, la Empresa pudo establecer y comprobar con absoluta claridad, y así usted lo acepta en el ACTA DE DILIGENCIA LABORAL DE VERSIÓN LIBRE, realizada el pasado martes veinticuatro (24) de enero de 2017, las siguientes circunstancias fácticas, relacionadas directamente con las irregularidades por usted cometidas, en forma voluntaria (...).

1. Que su cargo es el de abogada asesora en materia laboral y colectiva y las funciones sobre el asesoramiento, acompañamiento y atención en el tema sindical, colectivo, laboral del área de gestión humana y que las mismas, están consignadas en el perfil del cargo y competencias.
2. Que para el pasado 27 de diciembre de 2016, desempeñaba el cargo y funciones antes enunciadas.
3. Que usted, al preguntársele sobre si ha sido encargada de la Gerencia de Gestión Humana respondió “si estuviese encargada de Gerencia de Gestión Humana creo desde el 15 de diciembre de 2015 al 14 de marzo de 2016, el encargo lo realizó el Gerente General de la época, Oscar Parra Erazo, mediante oficio el cual debe reposar en mi hoja de vida y; y se me terminó el encargo también mediante oficio por el Gerente General (...)
4. Que la firma que aparece en la “certificación tantas veces mencionada, sí es suya.
5. Que, aunque usted pretende “desconocer” que la “certificación” fue suscrita por usted, en calidad de “ABOGADA ASESORA ENCARGADA DE LA GERENCIA DE GESTIÓN HUMANA”, en dicho documento está absolutamente claro que usted lo suscribió afirmando estar “encargada”, lo cual, para la fecha del 27 de diciembre de 2016 no es cierto (...).
6. Que usted reconoce haber sido la persona que elaboró en su totalidad la certificación de fecha 27 de diciembre de 2016, al trabajador Alberto Juvenal González Mancera



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Los hechos antes descritos y los documentos que los soportan, al usted no haber actuado con diligencia y responsabilidad exigidas para el desarrollo de las funciones propias de su cargo, así como el haber actuado al margen de lo expresamente dispuesto por los procedimientos de la empresa, se convierten en violatorios de sus obligaciones legales.

Con dichas actuaciones, expresamente aceptadas por usted, queda absolutamente claro que, usted, incurrió en una de las justas causas previstas en el parágrafo 3 del artículo 89 del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, la contemplada en el numeral 6 que establece (...), al igual que al contenido del contrato de trabajo, por su actuar negligente, de forma deliberada, mal intencionada y demás, irresponsable con la empresa.

Por las razones expuestas hasta aquí, queda en claro que, con su irregular actuar, al haber realizado acciones contrarias a sus funciones, en detrimento de su empleador, es clara y diáfana su irresponsabilidad y conducta reprochable, conduciendo a la Empresa a perder toda la confianza depositada en usted”.

Claro lo anterior, corresponde verificar si los hechos endilgados a la demandante ocurrieron o no, y si estos constituyen una justa causa de despido.

En la diligencia de descargos llevada a cabo el **24 de enero de 2017**, la demandante aceptó que su cargo es el de ‘Abogada Asesora en materia Laboral y Colectiva’ y que sus funciones son el asesoramiento, acompañamiento y atención en el tema sindical, colectivo y laboral del área de Gestión Humana, actividades que ha desempeñado desde el 8 de agosto de 2014 por contrato de prestación de servicios y desde el 1º de abril de 2015 mediante contrato de trabajo. A la pregunta de si ese cargo lo desempeñaba al 27 de diciembre de 2016, contestó que **sí**. A la pregunta de si conocía a Alberto Juvenal González Mancera, respondió que sí *“he tenido una relación estrictamente laboral con él por ser un trabajador que en varias ocasiones ha acudido a la Gerencia de Gestión Humana para solicitud y resolución de varios asuntos de índole laboral, no tengo ningún trato personal, ni afectivo con esa persona, simplemente el estricto laboral”*. A la pregunta de si alguna vez ha estado encargada de la Gerencia de Humana, respondió que sí, desde el **15 de diciembre de 2015** hasta el **14 de marzo de 2016** *“el encargo lo realizó el gerente general de la época, Oscar Parra Erazo, mediante oficio el cual debe reposar en mi hoja de vida y se me terminó el encargo también mediante oficio por el gerente general de la época”*.

Posteriormente, se le puso de presente una certificación del trabajador previamente identificado del 27 de diciembre de 2016 sobre una calamidad familiar que involucró a su hija de 14 años, que le impidió asistir al trabajo durante los días 30 y 31 de enero de 2016, y reconoció que sí era su firma y que había sido elaborada por ella. A la solicitud de explicación sobre su expedición, la trabajadora relató: *“en primera medida indico que la certificación que se enuncia se expidió tal como en ella se lee consignando unos*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

hechos ocurridos el 30 y 31 de enero de 2016 y cuando el trabajador González Mancera en fecha 2 de febrero de 2016 se presentó a la Gerencia de Gestión Humana de esta empresa, en cuya fecha estaba encargada como Gerente de Gestión Humana, la certificación enunciada claramente dice que el trabajador se presentó para la fecha del 2 de febrero de 2016, indicando una circunstancia de índole familiar, como ustedes lo enuncian. En ningún momento he asumido una designación para diciembre de 2016 como Gerente Encargada, pues no existe tal decisión y la certificación que se me presenta no hace alusión a que estoy designada para esa fecha, simplemente certifica una situación para febrero de 2016 fecha en la cual estuve encargada de la gerencia. La fecha de expedición que se enuncia 27 de diciembre de 2016 fue la fecha en que se elaboró el documento, más no el momento en tiempo y lugar que estaba certificando, por lo que mal puede interpretarse que estaba asumiendo un cargo que en ninguno de los apartes de la certificación indico que tenía para ese momento". A la pregunta de cuál era el propósito de la certificación, contestó que "era simplemente certificar un hecho que efectivamente conocí y que fue de conocimiento general por la empresa, como era una situación familiar del trabajador y a la cual el trabajador acudió a solicitarme", y agregó que "en ningún momento usuré las labores de Gerente Encargada tal y como se intenta describir, ni realicé ningún acto tendiente a manipular algún proceso que tuviera el trabajador, simplemente certifiqué un hecho del que conocí como Gerente Encargada de Gestión Humana y que fue de conocimiento público por la empresa, por lo que no puede confundirse una fecha de expedición de un documento con una supuesta suplantación del cargo" (pp. 32-34, archivo15).

Frente al mérito persuasivo del contenido del acta de descargos, la jurisprudencia ordinaria laboral ha sostenido que, aun cuando no es adecuado hablar de una confesión – judicial o extrajudicial –, es razonable que la autoridad judicial valore las afirmaciones realizadas por los trabajadores y se forme libremente el convencimiento acerca de los hechos controvertidos a la luz del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CSJ SL, 2 ago. 2011, rad. 40192). De ahí que, si un (a) operario (a) acepta responsabilidad en la ocurrencia de los hechos o en la configuración de un falta, nada impide que en un proceso y en el marco de la libertad probatoria, pueda usarse lo allí contenido para emitir un veredicto; y más cuando el documento que lo contiene se presume auténtico a la luz del artículo 244 del CGP, y en este caso no ha sido desconocido, ni tachado de falso por la parte afectada.

La certificación en comento es del siguiente contenido:



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia



Como puede verse, la demandante certifica sobre hechos ocurridos el **2 de febrero de 2016**, con fecha de expedición de **27 de diciembre** del mismo año, es decir, después de 9 meses, y estampa su firma como ‘ABOGADA ASESORA ENCARGADA DE LA GERENCIA DE GESTIÓN HUMANA’, cuando ella aceptó en la diligencia de descargos que para esa data ya no ejercía ese cargo.

Lo anterior se corrobora con las comunicaciones AB-14579-2015 del **14 de diciembre de 2015** y GH-400-2016-914 del **15 de marzo de 2016**, suscritas por Óscar Hernán Parra Erazo y Carlos Alfonso Potes Victoria, en sus calidades de gerente de Aguas de Bogotá S.A. E.S.P., respectivamente, con asuntos ‘Encargo de Labores’ y “TERMINACIÓN DE ENCARGO DE LABORES”, dirigido a la demandante.

La primera tiene el siguiente texto: “Por medio del presente, esta Gerencia se permite informar que le serán asignadas las labores y asignación salarial de la Gerencia de Gestión Humana de la Empresa Aguas de Bogotá S.A E.S.P., a partir del día lunes 15 de diciembre de 2015, asignación de labores que serán mientras se suple la vacante. Por lo anterior y a partir de la notificación de la presente comunicación deberá realizar el empalme y recibido de las labores de la Gerencia de Gestión Humana y al finalizar este periodo deberá reintegrarse a su puesto de trabajo y continuar con el desarrollo de las labores que ha venido desarrollando a la fecha” (p. 31, archivo15). Y la segunda del siguiente tenor: “Por medio del presente, esta Gerencia se permite informar que en atención a que fue cubierta vacante para el desarrollo de las labores de Gerente de Gestión Humana de la Empresa Aguas de Bogotá S.A. E.S.P. deberá realizar la entrega correspondiente del puesto de trabajo a su jefe inmediato el doctor Jair Samir Corpus Vanegas – Gerente de Gestión Humana. Por lo anterior, deberá reintegrarse a las actividades para las que fue contratado, con la asignación y las labores pactadas en el contrato laboral” (p. 75, archivo02).



En ese contexto, está probado que la demandante elaboró y firmó una certificación sobre unos hechos ocurridos el **2 de febrero de 2016** y se identificó con un cargo que no ejercía para el momento en que expidió ese documento.

Ahora, en lo que tiene que ver con que *“en dicho documento, usted, certifica, valga la redundancia, casi diez (10) meses después que, el trabajador González Mancera, sí justificó las ausencias de los días 30 y 31 de enero de 2016; sin embargo, en la versión recibida en marzo al trabajador González Mancera, no se encuentra dentro de su contenido lo que usted certificó”, por lo que dichas afirmaciones “se tornan graves, toda vez que usted, como Profesional del Derecho, conoce claramente la ley y su aplicación; por ello, no es de recibo para la Empresa, ni tiene justificación alguna que usted haya consignado unas afirmaciones que obvió presentar dentro del proceso disciplinario y expide una certificación en calidad de “ABOGADA ASESORA ENCARGADA DE LA GERENCIA DE GESTIÓN HUMANA”, sin ostentar dicho encargo” y con que “como antecedentes, tenemos que el pasado mes de marzo de 2016, Usted, recibió en “versión libre” al trabajador Alberto Juvenal González Mancera. En dicha diligencia, usted, a le pregunta por ausencias de seis (6) días al sitio de trabajo, a lo que el trabajador González Mancera respondió no tener justificación alguna, e igualmente, indicó que había tomado la determinación de “renunciar” expresamente sus agradecimientos a la Empresa”, obra el acta de diligencia laboral de versión libre realizada al extrabajador Alberto Juvenal González Mancera con fecha del **29 de marzo de 2016** – para cuestionarle sobre unos días que no asistió al trabajo sin justificación alguna, entre ellos, los días 30 y 31 de enero de esa anualidad, que son los mismos que están relacionados en la certificación (pp. 35-36, archivo15). En esta diligencia actuó la demandante como abogada asesora en materia laboral y asuntos colectivos, junto con Luz Eliyer Peña Reyes, en su calidad de coordinadora jurídica laboral y allí se le endilgó al trabajador un incumplimiento a sus obligaciones y prohibiciones laborales. En esta oportunidad, quien presidió la diligencia fue la misma demandante y curiosamente allí se le indica al trabajador que ha incurrido en faltas disciplinarias y en ningún momento ella expuso la presunta justificación que se consignó en la certificación que se expidió y se elaboró 9 meses después. En otras palabras, ella se quedó callada y le endilgó responsabilidad al trabajador que fue llamado a la diligencia de descargos.*

En ese sentido, también está demostrado que, a pesar de haber participado en la diligencia de descargos – **marzo de 2016** – sobre hechos ocurridos en **enero de 2016** – la demandante se quedó callada y en diciembre de ese mismo año vino a expedir una certificación en donde establece que el trabajador sí había justificado esas ausencias, cuando este ni siquiera se refirió haberlo hecho ante ella, sino a su superior inmediato.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Ahora, para determinar si tal hecho constituye o no, una justa causa para el despido, sea lo primero precisar que la entidad empleadora no allegó al expediente el reglamento interno de trabajo o alguna fuente normativa interna que califique ese proceder como grave.

No obstante, ello no impide que el Tribunal lo haga, en aplicación del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 según el cual es justa causa para despedir a un trabajador *“cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”*.

Así lo tiene aceptado la jurisprudencia ordinaria laboral, en particular, cuando ha enfatizado en que *“en lo relativo a que «en caso de que en la comunicación de despido se aduzcan acciones y omisiones del trabajador que el empleador considera **“graves”**, el juez, de todas maneras y con independencia de si en los autos obra o no obra un contrato que las recoja con ese adjetivo o de si la subsunción normativa hecha por el patrono es afortunada o no, tiene la obligación de someterlas al escrutinio probatorio pertinente y también de calificarla”* (CSJ SL785-2022).

La fecha de la diligencia es crucial porque para ese momento la demandante ya no era la abogada encargada de la Gerencia de Gestión Humana, ya que había retornado a su puesto inicial de trabajo, pero aun así en diciembre de 2016 aparece como firmante de esa dependencia de la entidad. Y peor aún certifica – cuando ya no tiene esa atribución – sobre hechos que ocurrieron supuestamente desde febrero de esa anualidad y que sirvieron para llamar a otro trabajador a descargos por incumplimiento de sus obligaciones laborales, entre ellas, el hecho de no asistir a laborar durante unos días del mes de enero de ese año, los cuales curiosamente aparecen como justificados según esa certificación después de **9 meses**.

Llama la atención de la Sala que en esta fecha no hay ninguna observación o comentario de la demandante al respecto, lo cual hubiera sido bastante pertinente, si se tiene en cuenta que ella intervino y participó como representante de la compañía **en la diligencia de descargos del extrabajador 9 meses antes y no dijo nada**.

Precisamente uno de los cuestionamientos que hace la entidad empleadora es que dichas afirmaciones contenidas dentro de la certificación se tornan graves en la medida en que la demandante como abogada conoce que no puede extralimitar sus funciones; menos cuando no tiene ninguna justificación *“que obvió presentar dentro del*



proceso disciplinario” del trabajador llamado a descargos y expide una certificación identificándose en un cargo que ni siquiera ejercía para la data de la firma.

La gravedad del asunto se acentúa aún más porque con base en esa certificación, se insiste, expedida en **diciembre de 2016** sobre hechos ocurridos en **febrero de 2016**, los cuales se utilizaron como razón para atribuirle falta a un trabajador en **marzo de ese mismo año 2016**, quedaría sin sustento jurídico el llamado a descargos a este, pero sobre todo generaría una desconfianza bastante alarmante no solo porque firma con un cargo que no se tiene, sino que aparece el documento después de 9 meses de la ocurrencia de los hechos. ¿Mientras tanto por qué no se expidió antes? ¿Por qué se esperó tanto tiempo en hacerlo? ¿Por qué la demandante no dijo nada sobre la justificación a los días en que faltó el trabajador Juvenal, si ella misma era quien se lo reprochaba en un proceso disciplinario?

Estos interrogantes descartan cualquier actitud de lealtad de la trabajadora para con su empleador, y permite concluir que incurrió en un incumplimiento a las obligaciones especiales que como trabajadora le conciernen a la luz de los numerales 1º y 5º del artículo 58 del CST, consistentes en *“realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes”*.

Incluso, genera duda el contenido de la certificación y, por ende, permite calificar ese proceder bajo la causal contemplada en el numeral 5º del artículo 58 del CST, consistente en *“no comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios”*.

Inquieta bastante al Tribunal que en la diligencia de descargos realizada al trabajador Alberto Juvenal González Mancera, y en la que la demandante estaba presente, aquél nunca dijo que le había justificado esa ausencia a esta última – a la demandante - y aparezca una certificación en sentido contrario 9 meses después. Y más aún cuando es ella misma quien le endilgó responsabilidad en ese proceso disciplinario y ella posteriormente aparece exculpando al trabajador. ¿La demandante fue veraz en la relación jurídica con su empleadora? No.

Luego, es muy curioso que después haya aparecido la certificación con información contraria a eso, cuando las circunstancias particulares daban para que en ese momento se esclarecieran esos hechos en ese preciso instante, a fin de no tomar una decisión como la de darle por terminado a un trabajador en tales condiciones.



De esta manera se comprueba que la demandante sí incurrió en las faltas endilgadas en la misiva y estas, a su vez, constituyen una justa causa de despido, debido a que, en criterio de la Sala, lo grave no es tanto que un trabajador expida una certificación sin estar habilitado o autorizado para ello, con indicación de un cargo que no ostenta, sino que lo haga sobre hechos ocurridos 9 meses antes y cuando ellos ocurrieron no haya dicho una sola palabra, haya guardado silencio y haya utilizado precisamente esa falta de justificación para endilgarle responsabilidad a otro trabajador para que fuera despedido con justa causa. Se insiste, la demandante no dijo nada en una diligencia de descargos que ella presidió, en la cual era indispensable que se ventilara para evitarle perjuicios al empleador, por ejemplo, con un despido eventualmente sin sustento fáctico a un trabajador que supuestamente le había justificado sobre unas ausencias laborales.

Por esta razón, la presunción de despido discriminatorio queda desvirtuada.

Recuérdese que la jurisprudencia ordinaria laboral tiene definido que no es requisito indispensable indicar con exactitud en la carta de terminación del contrato de trabajo, las normas legales, convencionales o reglamentarias que respalden la causal invocada, y que en caso de que el empleador omita tal imputación o la haga con precariedad, compete al juez del conocimiento efectuar la confrontación jurídica correspondiente. Y esto es precisamente lo que ocurre porque las conductas enrostradas a la demandante sí son constitutivas de una justa causa.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia CSJ SL1360-2018, consideró lo siguiente:

“[...] la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de **razón objetiva** son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su**



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

[...] Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada”.

Por consiguiente, el juez a quo acertó cuando descartó la estabilidad laboral reforzada reclamada por la demandante, debido a que esa circunstancia perdió todo sentido práctico al haberse demostrado la ocurrencia de una justa causa.

En consecuencia, habrá de confirmarse la sentencia apelada en este punto.

Costas. Por no haber prosperado el recurso de apelación de la parte demandante, se condenará en costas. En su liquidación, inclúyase la suma de un SMLVM por concepto de agencias en derecho a su cargo y a favor de la parte demandada.

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

Resuelve:

Primero: Confirmar la sentencia proferida el 18 de octubre de 2020 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bogotá, acorde con lo considerado.

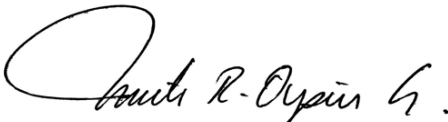
Segundo: Condenar en costas a la parte demandante. En su liquidación, inclúyase la suma de un SMLVM por concepto de agencias en derecho.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Tercero: Devolver el expediente a la Secretaría Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá para su notificación y demás actuaciones subsiguientes conforme lo establece el parágrafo del artículo 2° del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022. Secretaría proceda de conformidad.

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado
(Con aclaración de voto)

JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado
(Con impedimento)

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

ACLARACIÓN DE VOTO

PROCESO PROMOVIDO POR DORIS MARGARITA ZUÑIGA CARVAJAL CONTRA AGUAS BOGOTA. Radicación No. 11001-31-05-003-**2017-00670**-01.
Magistrada Ponente: Dra. Martha Ruth Ospina Gaitán.

Aunque estoy de acuerdo con la decisión adoptada en el sentido de concluir que el despido fue justo, considero que no debió señalarse como falta de la trabajadora el que hubiese firmado la declaración (que no certificación) invocando allí un cargo que no ostentaba, pues esa no es una conducta reprochable ya que las manifestaciones de la actora despejan cualquier duda al respecto, en tanto explica que el cargo sí lo ostentaba cuando recibió la versión del trabajador González Mancera y eso fue lo que quiso resaltar; situación que en todo caso resulta totalmente inocua e intrascendente; es decir es una bagatela, que debió ser omitida o adecuadamente dimensionada.

Con toda consideración,


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado

Fecha ut supra

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

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

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR NELSON ALBERTO CASTAÑEDA BARBOUR contra ECOPETROL S.A. Radicación No. 11001-31-05-005-**2019-00428**-01.

Bogotá D. C. quince (15) 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; la presente sentencia se emite de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022. Se deciden los recursos de apelación interpuestos por ambas partes contra la sentencia de fecha 25 de enero de 2021 proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bogotá D.C.

Prevía 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 Ecopetrol S.A. para que se declare que prestó sus servicios para esa entidad durante 31 años, 3 meses y 2 días; y, que tal demandada aplicó indebidamente un tope máximo al monto de la pensión de jubilación convencional que le reconoció; en subsidio de esta declaración, solicita se declare que el tope máximo que se debió aplicar a partir del 10 de julio de 2017, corresponde a 25 SMLMV; de otro lado, que se declare que la entidad incrementó la pensión tomando un número menor de años laborados, sin tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 109 de la convención colectiva; que se aplicó indebidamente un tope máximo de 15 SMLMV al monto de la mesada adicional de diciembre; como consecuencia, solicita se condene al pago de los reajustes de las mesadas pensionales sin tener en cuenta un tope máximo; de manera subsidiaria, y de estimarse que la pensión está sujeta a un tope, solicita se condene al pago del ajuste pensional con base en los 25 SMLMV; igualmente, solicita se condene a

la demandada al reajuste de las mesadas adicionales de diciembre, al pago de la indemnización moratoria establecida en el artículo 8º de la Ley 10 de 1972 por no pago completo de las mesadas, o en su defecto, a la indexación, lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas procesales.

2. Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que laboró para la demandada del 9 de junio al 16 de julio de 1984, del 20 de diciembre de 1984 al 30 de enero de 1985 y del 17 de junio de 1986 al 9 de julio de 2017; señala que se adhirió a la convención colectiva de trabajo, por esa razón adquirió el derecho a disfrutar de la pensión convencional de jubilación por cumplir los requisitos del denominado "*PLAN 70*" previsto en el artículo 109 de ese instrumento; agrega que dicho "*Plan 70*" se mantuvo vigente en las convenciones suscritas antes y después de entrar a regir el Acto Legislativo 01 de 2005; menciona que el contrato de trabajo terminó por el reconocimiento pensional, el 10 de julio de 2017, fecha en la que contaba con 55 años de edad y 31 años, 3 meses y 2 días de servicio, por lo que tenía "*86 puntos del sistema pensional denominado convencionalmente "Plan 70"*", por lo que en ese orden, su mesada pensional correspondía al 75% del promedio de los salarios devengados por el último año de servicios, más 2.5% por cada año de servicio adicional a los 20 primeros años de servicios exigidos para la causación del derecho; de otro lado, expone que el Laudo Arbitral del 9 de diciembre de 2003 mantuvo la pensión de jubilación extralegal contenida en las convenciones preexistentes, pues solo modificó que la misma solo aplicaba para los trabajadores vinculados a la empresa para el momento de su entrada en vigencia, decisión que quedó en firme como quiera que la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia del 31 de marzo de 2004 resolvió no anularlo; agrega que en dicho "*Plan 70*" incluido en las convenciones colectivas desde 1968, no se fijó un tope máximo, lo que era permitido en su momento por la Ley 7ª de 1968; que la demandada no liquidó debidamente su pensión de jubilación, pues estableció un tope de 20 SMLMV "*al asignarle arbitrariamente el carácter de legal a ese primer inciso de la cláusula convencional*", sin tener en cuenta que dicha norma es extralegal y no está sujeta a tope máximo "*distinto al del porcentaje del 75% del promedio de los salarios devengados en el último año de servicio*"; señala que el Decreto 807 de 1994 no introdujo ningún cambio en la aplicación del artículo 109 de la convención; que su pensión de jubilación se consolidó antes del 31 de julio de 2010, como quiera que para esa data tenía más de 70 puntos; que la demandada es conocedora de que la pensión convencional no está sujeta a tope

máximo, y así lo ha reconocido al liquidar el incremento de la pensión en un porcentaje de 2.5% por cada año adicional *"a trabajadores con cargos técnicos, directivos y gerenciales situados en una escala salarial alta y con derecho a la pensión de jubilación del Plan 70, que han laborado para la Empresa por encima de los veinte (20) años de servicios"*; agrega que, como la pensión se consolidó *"antes del Acto Legislativo Número 1 de 2005"*, Ecopetrol debió continuar aplicando la cláusula convencional en su integridad, y en ese sentido, *"el tiempo de servicio prestado a la demandada posterior a dicho Acto Legislativo debe incluirse y pagarse totalmente"*; informa que el salario promedio del actor en el último año de servicio era \$54.700.708 mensuales, por lo que al aplicarle el 75%, la primera mesada pensional ascendía a \$41.025.531, monto que al sumarle el 2.5% por cada año de servicio posteriores a los primeros 20 años, se obtiene una mesada de \$52.307.552; sin embargo, la demandada ha pagado sumas inferiores por concepto de mesadas pensionales, así: en el año 2017 \$16.229.774, en el 2018 \$16.893.572 y en el año 2019 \$17.430.788; incluso, si se entendiera que la pensión está sujeta al tope máximo de 25 SMLMV, la misma debió reconocerse en la suma de \$18.442.925, y al sumar el incremento del 2.5%, ha debido determinarse la primera mesada en el valor de \$23.514.729; finalmente, señala que la demandada le pagó la mesada adicional de diciembre sobre un monto menor a la mesada reconocida mes a mes, pues aplicó un tope de 15 SMLMV, lo que no debió hacerlo.

3. La demanda se presentó el 20 de junio de 2019 (PDF 05), siendo admitida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bogotá mediante auto de fecha 8 de agosto de 2019 (PDF 06). La diligencia de notificación se realizó mediante aviso judicial radicado en la *"UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS LABORALES"* de la entidad, el 15 de ese mes y año (PDF 07).
4. La demandada Ecopetrol por intermedio de apoderado judicial contestó la demanda con oposición a todas y cada una de las pretensiones; frente a los hechos aceptó los relacionados con el contrato de trabajo, sus extremos temporales, que el demandante era beneficiario de la convención colectiva y que adquirió el derecho para el reconocimiento de la pensión de jubilación por *"Plan 70"* en los términos del artículo 109 de ese instrumento; respecto a los demás hechos manifestó que el 31 de julio de 2010 expiró el régimen exceptuado que en materia pensional tenía a su cargo Ecopetrol, por lo que en esa data *"perdieron vigencia las disposiciones convencionales que establecían reglas de carácter pensional"*, agrega que el actor para ese momento *"gozaba de 72 puntos para*

ser acreedor de la pensión de jubilación”, por lo que su derecho pensional se consolidó antes del 31 de julio de 2010, señala que no se pueden contabilizar los puntos adicionales por años de servicios posteriores a esta calenda, porque “la pensión especial por puntos o Plan 70 feneció o terminó como pensión especial el 31 de julio de 2010”, por tanto, “el 2.5% adicional al 75% de tasa de reemplazo sólo puede ser aplicado hasta el 31 de julio de 2010, porque hasta esa fecha estuvo vigente”; menciona que así la norma extralegal no haya dispuesto un tope máximo para la pensión de jubilación, ello no quiere decir que el mismo no esté regido por las disposiciones legales, que en el caso lo es la Ley 100 de 1993, en el que se determina un tope máximo de 20 SMLMV, como bien lo ha señalado la Corte Constitucional en sentencias C-089 y C-155 de 1997; indica que el último salario básico del demandante era la suma de \$43.888.033; que para obtener la mesada pensional “se saca el salario promedio del último año de servicios, se le aplica la tasa de reemplazo y si supera el tope de 20 salario mínimos, se ajusta al mismo y sobre él se aplica el 2.5% por cada año de servicio posterior a 20 años de servicio, sin pasar de la fecha del 31 de julio de 2010”; de otro lado, señala que la mesada adicional de diciembre se rige por el artículo 5º de la Ley 4 de 1976 y su Decreto Reglamentario 732 del mismo año, en el que establece un tope máximo de 15 SMLMV. Propuso en su defensa la excepción previa de falta de competencia por no agotamiento de la reclamación administrativa, y las excepciones de fondo denominadas falta de causa e inexistencia de la obligación, prescripción y la genérica (PDF 09).

5. Con auto del 21 de octubre de 2019, se tuvo por contestada la demanda y se señaló como fecha y hora para audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS, el 31 de marzo de 2020; diligencia que no se realizó dada la cuarentena generada por la pandemia del COVID-19, por lo que se reprogramó para el 25 de enero de 2021 (PDF 17), fecha en la que se celebró, y seguidamente, el juzgado se constituyó en audiencia de trámite y juzgamiento (PDF 19).
6. El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bogotá D.C. en sentencia proferida el 25 de enero de 2021, dispuso condenar a Ecopetrol a reliquidar la pensión de jubilación convencional del demandante, en el límite máximo de 25 SMLMV para cada año, a partir del 10 de julio de 2017, *“monto que cobija tanto mesada ordinaria como mesada trece adicional de diciembre, tope que seguirá de forma vitalicia, las diferencias que se causen deberán ser indexadas teniendo en cuenta como IPC inicial el del mes en que se cause cada diferencia y como IPC final del mes anterior a que se efectúe su pago”*; de otro lado, autorizó a la demandada para descontar de la

reliquidación ordenada lo pagado por pensión de jubilación convencional; señaló que *"ECOPETROL S.A podrá continuar cotizando al Sistema General de Pensiones y en el evento que al demandante se le reconozca pensión de vejez, estará a cargo de ECOPETROL S.A. sólo el mayor valor"*; absolvió de las demás pretensiones; declaró parcialmente probada la excepción de inexistencia de la obligación con respecto a la pretensión principal; y condenó en costas a Ecopetrol S.A., tasándose las agencias en derecho en 8 SMLMV.

7. Contra la anterior decisión los apoderados de ambas partes interpusieron recurso de apelación, así:

7.1. El apoderado del **demandante** señaló que el objeto del recurso es, *"Que se revoque el numeral primero en cuanto condena a la reliquidación del pago de la pensión de jubilación en el límite de 25 salarios mínimos a partir del 2010, incluida la mesada adicional de diciembre; también, que se revoque en cuando absolvió de la pretensión principal orientada a que se declare que Ecopetrol debe condenar a la pensión sin un tope máximo legal; en esas consecuencias, lo que se persigue es que el superior al revocar lo señalado en su lugar, imponga la condena por la pretensión principal, esto es, que se condene a pagar al señor Alberto Castañeda Barbour, la pensión a partir del 10 de julio de 2017, la fecha que este comenzó a reconocer la pensión sin un tope máximo legal; adicionalmente, para que se condene al reajuste de esa mesada pensional por los incrementos previstos en el parágrafo tercero del artículo 109 de la Convención Colectiva de Trabajo, teniendo en cuenta que el trabajador laboró 11 años de servicios, y adicionalmente, que se condene al reajuste de la mesada adicional de diciembre. No comparto las apreciaciones generales del despacho referentes a que no hay procedencia al reajuste de la pensión sin tener en cuenta el tope máximo legal, debido a que en las convenciones colectivas no se fijó un tope máximo, no se dijo nada, hay un vacío; pues bien, a más de que la Corte Constitucional no hizo ninguna precisión sobre este aspecto, sobre ese vacío, cuando en la cláusula convencional no se fijó un límite máximo a la pensión, nosotros encontramos que es que esta pensión, como se señaló, viene del año de 1968, en la Convención Colectiva que se aportó al proceso y que fue suscrita en ese año, no se indicó tope y no era necesario hacerlo, ¿Por qué? Porque ya la Ley 7ª de 1967 había fijado en su artículo 5º que en todo lo demás, se reía por lo dicho en la Convención, si no se fijó, obviamente que no había esa limitante; también es una controversia y muy respetable y es el momento de discutirla, y se seguirá discutiendo, y, como bien lo señala el señor juez, son aspectos que se debatirán en el Tribunal y dado el caso ante la Corte Suprema, el referente al carácter convencional de la cláusula, basta resaltar que la misma Corte ha precisado reiteradamente que basta que una prestación esté contenida en la Convención Colectiva para que esta tenga el carácter de extralegal; pero bien, si aún dejamos de lado temporalmente este tema, nosotros encontramos que la pensión es extralegal, **primero**, porque al fijar el tope de la edad para reconocer la pensión o al fijar la edad, trae algo que resulta beneficioso para los hombres, en el sentido de*

que es a los 50 años, siendo lo más importante que la cláusula convencional también permite reconocer el derecho de quienes no lo ha cumplido, es decir, de acuerdo con el tiempo en servicios, la persona se puede pensionar con 48 años, siempre que tenga los 22 años de servicios adicionales para cumplir los 70 puntos, incluso, puede llegarse en caso que personas de 45 años se pensionen, cuando comenzaron a laborar muy jóvenes y es el caso de muchos trabajadores que comenzaron a los 17 cuando en su momento necesitaba el permiso del Ministerio del Trabajo, y, esto sí que me parece a mí que en la parte del párrafo tercero del artículo 109 de la Convención Colectiva de Trabajo, cuando se establecen los incrementos, se trae una determinación, un beneficio que no está en la ley, que es nuevo, y que es el incremento del 2.5 por cada año de servicio laborado después de los 20 años exigidos para la causación de la pensión extralegal; que puede ser, y ya lo dijimos, antes de los 50 años; entonces, esas dos razones no serían suficientes para concluir que no hay lugar al reajuste pensional solicitado sin tener en cuenta el tope máximo legal; y frente a esto tenemos los antecedentes de la misma Corte Constitucional, donde nos señala que sea esta, a lo que resulte más favorable en la cláusula convencional, esa es la tesis general y frente a eso se debe aplicar el criterio del cual resulta la norma del principio de favorabilidad de la ley al trabajador, teniendo en cuenta que esta norma le resulta más aplicable al trabajador; en estas condiciones, el recurso está orientado o su objeto, es para que el Tribunal revoque la condena proferida por el despacho y la declaración de que no hay lugar a la pretensión principal del reajuste de la pensión de jubilación sin tope máximo legal, para que en su lugar, se condene a la pretensión principal solicitada; esto es, para que se condene a la pensión de jubilación sin tener en cuenta el tope máximo legal y, adicionalmente, para que se condene a los incrementos del 2.5% por año laborado, que la empresa solo tuvo 4 años y el trabajador laboró 11 años de servicios adicionales a los 20 años requeridos para la causación de la pensión; en estas condiciones, resulta pertinente esa condena, porque son dos los componentes de la mesada pensional, uno, el corresponde al monto de la pensión, y el otro, a los incrementos de la misma y, por eso, se solicita todos los que separadamente se determinen al momento de imponer esa condena, el monto respecto de cada uno de estos componentes; adicionalmente, se solicita que se condene al reajuste de la mesada adicional o llamada mesada 13”.

7.2. Por su parte, el abogado de la **demandada** solicitó la revocatoria parcial de la sentencia “en cuanto condenó a la demandada al reconocimiento de un incremento en la mesada pensional a un tope de 25 salarios mínimos legales mensuales, y también a la condena del incremento a la mesada 13 hasta ese mismo tope diciembre por las siguientes consideraciones, el recurso parcial es para que lo revoque y en su lugar se absuelva de todo cargo y condena a Ecopetrol S.A. Las consideraciones o las razones que yo expreso son de la siguiente forma, **primero**, se dice en la sentencia que la Ley 797 de 2013 puso un nuevo tope o modificó el tope de la pensión de vejez, con todo respecto, discrepo de esa afirmación del despacho porque no corresponde al texto legal, ya que lo que hizo la Ley 797 de 2003, fue poner un tope a la cotización para la pensión de vejez, que es muy distinto a poner el tope a la mesada

pensional, por lo que ese no puede ser un referente para la condena de la pretensión subsidiaria de 25 salarios mínimos legales mensuales vigentes, porque si analizamos el texto de la pensión de vejez en la Ley 100 de 1993, con sus modificaciones, también se rebajó el porcentaje para reconocer la pensión de vejez a un 80%, entonces, vea usted que el tope máximo no son 25 salarios mínimos, es el tope máximo de las cotizaciones, que no puede ser un referente para el monto máximo de la pensión que estamos discutiendo en este juicio; **segundo**, la Corte Constitucional, si se tiene en cuenta, en la sentencia C-089, en todo el texto de los considerandos, Magistrado Ponente, doctor Jorge Arango Mejía, sentencia del 26 de febrero de 1997, allí señala que no existe ninguna razón del orden constitucional que le impida al legislador variar la situación jurídica de los destinatarios de una norma, siempre que esa decisión no implique el desconocimiento de derechos adquiridos, artículo 58 de la Constitución, y sigue haciendo su referencia, y hace la comparación y la explicación ese texto, del artículo 79, regímenes excluidos de la Ley 100 del 93, para señalar después que sí se les aplica por una condición más beneficiosa, hasta los 20 salarios mínimos legales mensuales cuando la pensión es inferior a ese monto; y exige que las pensiones sean convencionales o extralegales, como las quieran denominar, tienen que tener un tope, si no tiene el tope, se aplica la Ley 100 del 93; no es que no se haya resuelto para las pensiones sin tope, es que se puso una condición, y si no se cumple esa condición, como no se cumplió en el presente caso, es claro que se le tiene que aplicar la Ley 100 del 93 en su artículo 35 parágrafo, lo que fue declarado inexecutable era la excepción de los regímenes exceptuados, que lo retira del ordenamiento y entonces se benefician todos los regímenes, los de la Ley 100 y los exceptuados; y en ese tope máximo de 20 salarios mínimos legales mensuales vigentes, luego no hay razón para que se le aplique la Ley 797 de 2003 que nótese que en el fallo no dice qué artículo, qué era lo que estaba modificando, porque no modificó el tope máximo, solo modificó el monto de cotizaciones para esa prestación social denominada pensión de vejez, para los servidores públicos y los trabajadores particulares, nótese los dependientes y los independientes; **segundo**, la mesada adicional fue creada por la Ley 4ª de 1976 en el artículo 5º, y no se modificó en su monto porque allí el artículo 5º en forma expresa señala: “Los pensionados de que trata esta ley o las personas a que de acuerdo con las normas legales vigentes, se transmite el derecho, recibirán cada año dentro de la primera quincena del mes de diciembre, el valor correspondiente a una mensualidad, en forma adicional a su pensión, esta suma, en forma expresa señala, esta suma será pagada por quien tenga a su cargo la cancelación de la pensión sin que exceda de 15 veces el salario mínimo legal mensual vigente más alto, la ley no se modificó ahí, en esa mesada adicional no se modificó el monto, por eso, ese monto es el que se le debe aplicar al aquí demandante, porque el Decreto Reglamentario 707 del 76, que reglamentó la Ley 4ª del 76, vuelve y repite lo mismo que la norma objeto de reglamento; si eso no se actualizó, si eso no se modificó, en cuanto a la mesada adicional, el monto allí expresado es el que sigue vigente y por eso al aquí demandante se le tiene que pagar una mesada adicional del mes de diciembre, denominada mesada 13, en el monto que estipuló la Ley 4ª del 76, no ha sido objeto de modificación ni por la Ley 100 del 93, ni por la Ley 71 del 88, ni por ninguna otra ley. Por esa razón, se debe revocar esa condena de

igualar la mesada 13 a las demás mesadas hasta una actualización de 25 salarios mínimos legales mensuales vigentes, no hay fundamento para ello; **tercero**, como bien lo dice el despacho, esta pensión se causó en el año 2007 (sic), entonces, los 25 salarios mínimos legales mensuales que estipuló la Constitución se aplicarán a partir del 31 de julio de 2010, pero si esta pensión se causó antes, se tienen que regir por la ley de causación, luego, no se le puede incrementar los montos hasta 25 salarios mínimos legales mensuales vigentes, porque esta pensión se causó en forma anterior; y los incrementos del 2.5% convencional no pueden superar el monto máximo regido en la ley de 20 salarios mínimos legales mensuales vigentes, por lo que no hay lugar a la condena que se perpetúa contra Ecopetrol, por el incremento de ese monto del 2.5% hasta obtener un salario de 25 salarios mínimos legales mensuales vigentes; la Convención lo estipuló así, pero la ley de leyes en Colombia, la Constitución le puso un límite, y la Corte Constitucional, guardiana de la Constitución e interpretando las leyes con base en la Constitución, señaló que para los regímenes exceptuados, entre ellos Ecopetrol, se les aplica el monto máximo del artículo 35 de la Ley 100 del 93 parágrafo, en 20 salarios mínimos legales mensuales vigentes, solo que si se le reconoce en pensiones, más allá del 31 de julio de 2010, su monto máximo será 25 salarios mínimos legales mensuales vigentes, porque la Constitución señaló términos y señaló condiciones, y si una pensión se reconoce porque se ha causado con la ley al momento de su causación de reunir los requisitos que se señalan, es esa ley la que le rige, no una futura porque no habrá lugar a ello, entonces, siempre iríamos con la condición más beneficiosa, aplicando unos criterios que, insisto, implican una reforma a las leyes y a la Constitución, y que, ahí no hay discriminación cuando se aplican esas leyes, lo que la Corte dijo en la sentencia, que fue muy ampliamente referida en la sentencia que estoy interponiendo recurso, allí dijo que cuando fueran pensiones menores sí se les aplicaba esa favorabilidad, pero esta pensión está bajo el imperio de esa sentencia de la Corte Constitucional que interpreta la Constitución y la ley conforme a la Constitución, y dice que los regímenes exceptuados se les debe aplicar el artículo 35 de la Ley 100 del 93 en su parágrafo; **cuarto**, habrá que modificarse las excepciones que declaró probada el despacho, en cuanto a la totalidad, incluyendo la condena por las pretensiones subsidiarias de un tope de 25 salarios mínimos legales mensuales, es decir, que deberá declarar probada el Tribunal, toda la excepción propuesta, y no en forma parcial; **quinto**, si yo pido al honorable Tribunal que revoque en forma parcial esta sentencia, pido que se revoque también lo concerniente a las costas en la modalidad de agencias en derecho, porque entonces no da lugar a su causación”.

8. Recibido el expediente digital por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, el 15 de abril de 2021, los recursos de apelación se admitieron mediante auto del 24 de enero de 2022; luego, con auto del 8 de febrero de 2023, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual, ambas los allegaron, y el 14 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.

El apoderado del **demandante** hizo una síntesis de los argumentos del juez, señaló que el “juez estableció (equivocadamente), lo que corresponde a un lapsus cálimi, que el derecho del actor se causó con anterioridad al Acto Legislativo 01 de 2005, incluso al final de sus consideraciones anotó que el derecho se consolidó cuando el trabajador cumplió 20 años de servicios”; que el a quo debió reajustar la mesada pensional sin establecer un tope máximo, conforme se sustentó en la demanda, pues ninguna norma legal fijó dicho tope para las pensiones convencionales, por lo que no podía el juez remitirse a la ley para establecer un tope a la pensión de jubilación del actor, como tampoco para dejar de reajustar los incrementos pensionales del 2.5% por cada año de servicios; manifiesta que la demandada al reconocer la pensión al actor la liquidó sobre un monto superior a los 20 SMLMV, reconociéndole el porcentaje del 2.5%, por lo que es claro que las partes entienden que dicho porcentaje adicional no está sujeto a tope máximo, aunque al liquidarlo la entidad, no tuvo en cuenta la totalidad de los años laborados superiores a los primeros 20 años, pues omitió el porcentaje causado con posterioridad al 31 de julio de 2010 y hasta la fecha de la terminación del vínculo laboral, ya que, al corresponder a un derecho adquirido, debió liquidarse hasta la finalización del contrato.

A su turno, la parte **demandada**, por intermedio de su apoderado, ratificó lo expuesto en su recurso de apelación; insiste en que la pensión del actor “se causó antes del 31 de julio de 2010, por tanto, el tope máximo no era los 25 smlmv, sino que correspondía al expresado en las sentencias de la Corte Constitucional- Sala Plena, M.P. Jorge Arango Mejía, de fecha 26 de febrero de 1997 y que corresponde al expediente C-089, en dónde (sic), al estudiar la exequibilidad del parágrafo del artículo 35 de la Ley 100 de 1993, en cuanto declaró inexecutable las expresiones: “Salvo en los regímenes e instituciones excepcionadas en el artículo 279 de esta Ley.” por lo que, en la sentencia citada se estableció un monto máximo de 20 salarios mínimos legales mensuales vigentes salvo que el régimen pensional al que están sometidos los trabajadores de Ecopetrol S.A., estableciera un límite mayor, que no lo estableció, entonces, el monto de la pensión del aquí demandante corresponde al monto máximo de 20 smlmv y no como lo hizo equivocadamente el Juzgado, de 25 smlmv, porque según el artículo 48 de la Constitución Política de Colombia, adicionado por el Acto Legislativo 01 de 2005, expresó en el parágrafo 1º, que es del siguiente tenor: “A partir del 31 de julio de 2010, no podrán causarse pensiones superiores a 25 smlmv, con cargo a recursos de naturaleza pública.”. Como el actor se está pensionando con régimen especial que rige en Ecopetrol S.A., este debió causarse antes del 31 de julio de 2010, como efectivamente se causó, es decir, cumplió los requisitos de la pensión antes del 31 de julio de 2010, la pensión de jubilación, y por ello, el monto máximo que podía aplicársele es el de los 20 salarios mínimos”; agrega que en este caso el actor no tenía derechos adquiridos a la vigencia del Acto

Legislativo 01 de 2005, pues para el 25 de julio de 2005 el demandante no había cumplido requisitos para la pensión de jubilación convencional y por ende el incremento del 2.5% no podía establecerse más allá del 31 de julio de 2010; en todo caso, de considerarse que debe reliquidarse la pensión del demandante, aclara que *"en Ecopetrol S.A., al salario promedio del último año, se le saca el 75%, y a ese monto, se multiplica por el 2.5% y se le adiciona, y no como lo hizo el Juez de 1º instancia, que al 75% le sumó el 2.5% por cada año, y luego calculó la tasa de reemplazo, eso es una interpretación incorrecta", y que "No se puede calcular el 2.5% adicional a los 20 primeros años de trabajo, porque si el aquí demandante devengaba como salario \$43.888.033, la tasa de reemplazo equivale al 75% de esa suma, que corresponde a la cantidad de \$32.916.024,80, suma que debe ser ajustada al monto máximo que señala la Ley, por no estipular en la convención colectiva un monto distinto, es decir, se aplica el de 20 salarios mínimos legales mensuales vigentes, que estipula el artículo 35 Parágrafo, de la Ley 100 de 1993, tal y como lo expresa la sentencia C-089", y que debe declararse la prescripción "de aquellas pretensiones que el demandante no logró interrumpir a tiempo y que el Juzgado no se dio a la tarea de señalarlas".*

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. En ese sentido, debe aclararse que no se analizará el tema relacionado con la prescripción a que hace referencia la parte demandada en sus alegatos de conclusión, pues dicho tema no fue expuesto en el acto de notificación de la sentencia, siendo esa la oportunidad legal que correspondía.

Así las cosas, se tiene que los problemas jurídicos por resolver son, por parte del demandante: *i)* analizar si resulta procedente reliquidar la pensión de jubilación del demandante sin establecer un tope máximo en la mesada reconocida por tener el carácter de extralegal; de así ordenarse, *ii)* determinar si hay lugar a reajustar la mesada 13 sin establecer tope máximo; y, *iii)* estudiar si resulta procedente incluir a la mesada pensional el incremento del 2.5% por año laborado adicionales a los 20 años de servicios requeridos para la causación de la pensión, liquidados hasta la finalización del contrato; y por

la entidad demandada, iv) establecer si en este caso había lugar a reajustar las mesadas ordinarias y adicionales de diciembre reconocidas al demandante, con base en el tope máximo de 25 SMLMV, como lo concluyó el juez, o en su lugar, si la mesada ordinaria debió reconocerse, como en efecto se hizo, teniendo en cuenta el tope de 20 smlmv dispuestos en el artículo 35 de la Ley 100 de 1993, y la adicional sobre 15 smlmv.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente que entre las partes existió un contrato de trabajo, el que perduró por más de 31 años, que el demandante es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la empresa y el Sindicato USO, y que adquirió su derecho a la pensión de jubilación por “Plan 70”, en los términos del artículo 109 de ese instrumento, la que le fue reconocida el 10 de julio de 2017.

El a quo al proferir su decisión consideró que la norma convencional tiene un contenido material de ley, por lo que remite a la ley para efectos de consagrar el derecho pensional y, por ende, está “*sujeta en virtud del principio de progresividad de los derechos sociales someterse al límite de los 25 salarios mínimos legales mensuales vigentes*”; agrega que en este caso no se discute que se está en presencia de una pensión convencional causada antes (sic) del Acto Legislativo 01 de 2005, y por eso Ecopetrol le reconoció al actor la pensión del Plan 70; menciona que si bien la sentencia C-089 de 1997 de la Corte Constitucional señaló que las pensiones están sujetas al límite de 20 SMLMV, establecidos en el parágrafo del artículo 35 de la Ley 100 de 1993, ello es siempre y cuando no se determine un límite mayor en “*el régimen pensional al que están sometidos*”, y aunque la Corte no aclaró qué pasaba cuando no se establece un tope mayor, como aquí ocurre, consideró que al remitirse a la ley dicho artículo 109 de la convención colectiva de trabajo, podía concluirse que la cuantía de la pensión está sujeta a un límite, y por eso no procede la pretensión principal; de otro lado, señaló que había lugar a establecer el tope máximo de 25 SMLMV de la mesada pensional, en aplicación de los principios de favorabilidad, porque el derecho se consolidó bajo el imperio de la Ley 797 de 2003, y de progresividad de los derechos sociales, máxime porque el derecho se causó cuando el demandante cumplió los 20 años de servicios, que, en este caso, “*se origina en el 2006 (sic), se causa en el 2006(sic), adquiere su derecho pensional en el 2006 (sic), y por tanto no es válido que Ecopetrol se remita a normas anteriores para imponer un tope máximo, sino que debió aplicarse el vigente para el 2006(sic), cuando se causó el derecho, esto es, la Ley 797 de 2003, en el que establece un tope máximo para las pensiones de carácter legal de 25 smlmv*”; para tal efecto citó las

sentencias con radicación 39686 de 2011, SL10625 de 2015 (sic) y SL4046 de 2020. Finalmente, indicó que “este tope máximo de los 25 smlmv no discrimina si es mesada ordinaria o mesada adicional, es un derecho adquirido del trabajador y por tanto debe recibir el monto igual a la mesada ordinaria, debe ser idéntica la mesada ordinaria a la mesada adicional de diciembre”.

Por razones de método y orden lógico, si bien debería resolverse inicialmente el recurso interpuesto por la parte demandada que busca la revocatoria de la sentencia de primera instancia, lo cierto es que, dada la relación existente entre los temas debatidos por ambas partes, considera la Sala que los mismos deben ser analizados de manera conjunta. Así las cosas, se estudiará inicialmente si la pensión de jubilación del demandante ha debido ser liquidada sin tener en cuenta un tope máximo como lo solicita su apoderado, o, tomando como base el tope de 25 SMLMV como lo concluyó el juzgado, o en su defecto, si tal prestación se liquidó como correspondía con base en el tope máximo de 20 SMLMV como lo afirma Ecopetrol; seguidamente, se determinará si la mesada adicional de diciembre está sometida a un tope máximo o no, y de concluirse que sí, establecer cuál sería el tope que se debe aplicar en el caso concreto; finalmente, verificar si los incrementos del 2.5% por cada año de servicios superiores a los primeros 20 años, establecidos en el parágrafo del artículo 109 de la Convención Colectiva de Trabajo, deben ser liquidados hasta la fecha de la finalización del vínculo laboral y si están sometidos a un tope máximo de la mesada pensional.

Para tal efecto, conviene aclarar que Ecopetrol reconoció al demandante la pensión de jubilación por Plan 70, a partir del 10 de julio de 2017, según comunicación del 14 de junio de ese año (pág. 20-21 PDF 03), y para ello, efectuó la liquidación el 3 de agosto de 2017 (pág. 22-23 PDF 03), teniendo en cuenta los siguientes conceptos, los que, dicho sea de paso, no fueron discutidos dentro del proceso:

CONCEPTO	VALOR
Certificado de ganancias último año (IBL)	\$ 656.408.497
Promedio mensual último año	\$ 54.700.708
Tasa de reemplazo (75% del promedio)	\$ 41.025.531
Mesada ordinaria reconocida 20 SMLMV	\$ 14.754.340
Mesada adicional reconocida 15 SMLMV	\$ 11.065.755
Incrementos del 2.5% (art. 109 CCT), total 10% por 4 años	\$ 1.475.434
MESADA PENSIONAL A 2017 (mesada ordinaria + incrementos)	\$ 16.229.774

Aclarado lo anterior, emprende la Sala el estudio del primer problema jurídico, para lo cual debe decirse que no merece reproche alguno la decisión del juez de primera instancia, pues aunque es cierto que la pensión de jubilación reconocida al demandante tiene como fundamento una norma extralegal, ello no quiere decir que no deba analizarse a la luz de las reglas, principios y valores constitucionales, ya que, un entendimiento contrario vulneraría los preceptos de la Constitución. En este punto, la Corte Constitucional en sentencia de C-165 de 2022, en la que reiteró la línea jurisprudencial en materia de interpretación de las cláusulas convencionales a la luz del principio de favorabilidad, plasmada en las sentencias SU-241 de 2015, SU-113 de 2018, SU-247 de 2019, SU-445 de 2019 y SU-027 de 2021, señaló que los asuntos puestos en consideración de las autoridades administrativas, los jueces de la República y los particulares, *“deben ser estudiados y resueltos desde un enfoque que garantice la materialización de dichos mandatos superiores. En segundo lugar, se reitera que las convenciones colectivas constituyen una fuente normativa y, por tanto, son susceptibles de interpretación por parte de las autoridades administrativas, los jueces y los particulares. Esto significa que deben ser interpretadas, como ya se dijo, a la luz de los postulados constitucionales”*.

Por tanto, la norma convencional no puede ir en contravía de los postulados de la Constitución Política de Colombia, y como el Acto Legislativo 01 de 2005, por el cual se adicionó el artículo 48 de la Constitución Política, modificó **todo el sistema pensional en Colombia**, pues con ello se pretendió superar la proliferación y dispersión de requisitos y beneficios establecidos en los distintos regímenes pensionales que comprometían la sostenibilidad financiera del sistema y creaban situaciones de inequidad; quiere ello decir que no podría concebirse que la norma convencional pueda a partir de la vigencia de dicha enmienda constitucional, consagrar o mantener derechos más benéficos que los dispuestos en el sistema general de pensiones, como reclama el demandante, lo que en el caso concreto conllevaría a entender que si la convención colectiva de trabajo que rige la pensión de jubilación del demandante no consagra un tope máximo en la cuantía de la pensión, no quiere decir que deba reconocerse dicha prestación sin consideración a un límite, pues en este aspecto, la misma enmienda constitucional dispuso que a partir del 31 de julio de 2010, no podían causarse pensiones superiores a 25 salarios mínimos legales mensuales vigentes (Parágrafo 1º, artículo 1º); lo que significa que las pensiones ya sea de naturaleza legal o extralegal, están sujetas a un tope máximo, el que, en todo caso, no puede superar los 25 SMLMV.

Ahora bien, en cuanto al tope máximo que debe aplicarse en este asunto, como antes se advirtió, la demandada reconoció la prestación al actor aplicando un tope de 20 SMLMV conforme la redacción original del artículo 18 de la Ley 100 de 1993, según indicó, en acatamiento a lo dispuesto por la Corte Constitucional en sentencia C-089 de 1997; sin embargo, considera la Sala que dicha interpretación resulta restringida y equivocada, porque la modificación que hizo el artículo 5º de la Ley 797 de 2003 a esa disposición, introdujo un nuevo componente de favorabilidad a la expectativa pensional, en este caso, del demandante, el que debe tenerse en cuenta, máxime si se atiende la época en la que se consolidó su derecho.

En este punto debe recordarse que en materia pensional se consolida el derecho cuando se acredita la totalidad de los requisitos exigidos en la norma que regula la pensión (sentencias CSJ SL1260-2020, SL2080-2021 y SL5428-2021, entre otras). Y en el caso del demandante, este cumplió los requisitos legales para acceder a la pensión de jubilación contemplada en el artículo 109 de la Convención Colectiva de Trabajo (con vigencia 2009-2014) (pág. 231-398 PDF 03), el 8 de abril de 2009, por haber cumplido para esa calenda los 70 puntos exigidos en la norma convencional, pues allí se indicó que *“la Empresa reconocerá la pensión plena a quienes habiendo prestado servicios por más de veinte (20) años, reúnan 70 puntos en un sistema en el cual cada año de servicio a Ecopetrol S.A. equivale a un (1) punto y cada año de edad equivale a otro punto”*; y el demandante, para esa data tenía 47 años de edad y 23 años de servicios (los que sumados dan 70 puntos), esto conforme a la *“FECHA DE ANTIGÜEDAD AJUSTADA”* dispuesta por la misma demandada en las certificaciones laborales visibles en las páginas 24 a 25 del archivo PDF 03.

En ese orden de ideas, como el demandante consolidó el derecho el 8 de abril de 2009, la norma aplicable para efectos de establecer el tope máximo de la pensión no era el artículo 18 original de la Ley 100 de 1993, sino el artículo 5º de la Ley 797 de 2003, se reitera, por ser esta la norma vigente al momento de la estructuración del derecho.

Es conveniente precisar que la Corte Constitucional en la misma sentencia C-089 de 1997, citada por la demandada, explicó que si bien el nuevo régimen de seguridad social creó condiciones más favorables para los pensionados, de las cuales no podrían gozar quienes pertenecieran a un sistema pensional exceptuado, de conformidad con el artículo 279 de la Ley 100 de 1993, *«dichos beneficios y prerrogativas deben también cobijar a quienes pertenezcan a esos regímenes especiales»*,

en tanto su exclusión solo resulta conforme a la Constitución, si garantiza un nivel de protección igual o superior a la regla general (criterio reiterado por la jurisprudencia laboral, entre otras, en sentencias SL4071-2018 y SL1426-2022).

Por tanto, como en el presente caso la Ley 797 de 2003 creó una condición más favorable para quienes se pensionen en su vigencia, en cuanto al tope máximo de la prestación, dicho beneficio cobija igualmente a los regímenes exceptuados, salvo que la norma convencional por la cual se adquiere el derecho consagre un mayor beneficio. Y aunque dice el apoderado de la demandada que la referida ley estableció el tope de 25 SMLMV únicamente para establecer la base de cotización, encuentra la Sala que contrario a ello, el artículo 5° de la Ley 797 de 2003, que modificó el inciso 4° y parágrafo del artículo 18 de la Ley 100 de 1993, además de fijar el límite de la base de cotización en 25 SMLMV para los trabajadores del sector público y privado, consecuentemente también aumentó a ese número de salarios el tope máximo de las pensiones, pues estipuló: *“El límite de la base de cotización será de veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes para trabajadores del sector público y privado. Cuando se devenguen mensualmente más de veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes la base de cotización será reglamentada por el gobierno nacional y podrá ser hasta de 45 salarios mínimos legales mensuales **para garantizar pensiones hasta de veinticinco (25) salarios mínimos legales**”*(Resalta la Sala), disposición que está en armonía con lo regulado en el parágrafo 1° del artículo 1° del Acto Legislativo 01 de 2005, al que antes se hizo alusión, al establecer que *“A partir del 31 de julio de 2010, no podrán causarse pensiones superiores a veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes, con cargo a recursos de naturaleza pública”*.

Es cierto que la Corte Constitucional en sentencia C-089 de 1997 fijó el tope máximo de las pensiones en 20 SMLMV, en aras de defender el derecho fundamental a la igualdad vulnerado por un aparte del parágrafo del artículo 35 de la Ley 100 de 1993 que discriminaba el monto pensional de un grupo exceptuado de trabajadores; no obstante, así lo determinó porque para el momento en la que se profirió esa providencia, 26 de febrero de 1997, aun no se había expedido la Ley 797 de 2003, que amplió el tope máximo de las pensiones a 25 SMLMV, y por esa razón la Corte tuvo como referente el artículo 18 de la Ley 100 de 1993, vigente para esa época; en todo caso, se reitera, en esa misma providencia dejó claro que si se crean condiciones más favorables en el régimen de seguridad social en pensión, que las consagradas para los sistemas exceptuados, tales beneficios deben aplicarse igualmente a esos regímenes especiales.

Incluso, en la sentencia referida por el a quo, proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dentro del expediente 39686 del 17 de agosto de 2011, agrega que *"No podía pensarse que, con el tránsito legislativo que modificó el tope máximo de la pensión de jubilación, este principio dejara de asistir la hermenéutica de la disposición para regresar a la restrictiva interpretación que deja al margen del señalado beneficio a quienes, como los pensionados de la demandada entre ellos el actor, se encuentran dentro de los regímenes excluidos por el artículo 279 de la Ley 100 de 1993", y recordó que "si la nueva ley de seguridad social establece beneficios para los pensionados, de los que no gozan aquellos que se rigen por un sistema pensional excluido de su aplicación, por expresa disposición de la ley 100 de 1993 (artículo 279), dichos beneficios y prerrogativas deben también cobijar a quienes pertenezcan a esos regímenes especiales"*.

En consecuencia, como el derecho pensional del demandante lo consolidó en vigencia de la modificación normativa introducida por la Ley 797 de 2003 al artículo 18 de la Ley 100 de 1993, hay lugar al reajuste de su pensión al tope de 25 SMLMV, como bien lo concluyó el juez de primera instancia; por tanto, no queda otro camino a la Sala que confirmar la decisión del a quo.

Ahora, en cuanto al tope que debe aplicarse para la mesada adicional de diciembre, la Sala comparte la decisión del juez de primera instancia, en el sentido de entender que la mesada adicional debe ser pagada con base en la misma cuantía de la mesada ordinaria.

Señala el apoderado de la demandada que dicha mesada adicional no puede superar los 15 SMLMV, como quiera que la misma fue creada con la Ley 4ª de 1976, en el artículo 5º. Al respecto, aunque es cierto que dicha mesada adicional de diciembre -mesada 13- fue establecida por dicha norma, en tanto reguló varios asuntos en materia pensional de los sectores público, oficial, semioficial y privado, la Sala advierte que esa mesada determinada en esa norma aplicaba a *"Los pensionados de que trata esta Ley"*, de lo que se infiere que el tope allí establecido únicamente opera para las pensiones que se reconozcan con fundamento en la misma, que no es el caso del demandante; además, según se observa en el acto de reconocimiento pensional por parte de la demandada, allí le indicó al actor que le reconocía **"trece (13) mesadas pensionales al año"**, *"De conformidad con lo proveído en el artículo 1º del Acto Legislativo 01 de 2005 y considerando que los requisitos para acceder a la pensión de jubilación se cumplieron con posterioridad a la entrada en vigencia del mismo"*, norma esta última que consagra, en el inciso 8º del artículo 1º, que *"«las personas cuyo derecho a la pensión se cause a partir de la vigencia del presente Acto Legislativo no podrán recibir más de trece"*

(13) *mesadas pensionales al año»*”, con lo que se ratifica que dicha mesada adicional no se reconoció con base en la citada Ley 4ª de 1976.

De otro lado, no puede pasarse por alto que para la fecha del reconocimiento pensional ya estaba vigente el artículo 50 de la Ley 100 de 1993, el cual consagró que *“Los pensionados por vejez o jubilación, invalidez y sustitución o sobrevivencia continuarán recibiendo cada año, junto con la mesada del mes de Noviembre, en la primera quincena del mes de Diciembre, el valor correspondiente a una mensualidad adicional a su pensión”*, es decir, aunque conservó la mesada trece consagrada en la norma anterior, esto es, la referida en el artículo 5º de la Ley 4ª de 1976, aclaró que la misma equivaldría al valor de una mensualidad de la pensión, o dicho de otra manera, en la misma cuantía; norma que igualmente resulta acorde con lo establecido en el Acto Legislativo 01 de 2005, tantas veces citado. Por tanto, aplicando el criterio antes analizado, si la ley 100 de 1993 dispuso una mesada adicional más favorable que la consagrada para las pensiones de jubilación, tal beneficio debe reconocerse igualmente a estas últimas.

En este punto, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, en providencia del 9 de octubre de 1997, dentro del radicado 1034, aclaró que el monto de la mesada adicional de diciembre es el mismo que corresponde a las mesadas ordinarias, pues *“la mesada adicional del mes de diciembre no está sujeta al límite máximo establecido en el artículo 5 de la ley 4ª de 1976, porque tales límites fueron derogados para las pensiones de jubilación reconocidas con posterioridad a la vigencia de la ley 4ª de 1992, conforme al artículo 35 de la ley 100 de 1993”*.

Así las cosas, habrá que confirmarse igualmente la sentencia en este aspecto, pues como se ha señalado, la mesada adicional de diciembre reconocida al demandante debe pagarse en la misma cuantía de la mesada ordinaria, la que en el caso equivale al tope de 25 SMLMV, como lo concluyó el juez de primera instancia.

Ahora bien, frente al tema de los incrementos del 2.5% por cada año de servicios superiores a los primeros 20 años, establecidos en el parágrafo 3º del artículo 109 de la Convención Colectiva de Trabajo con vigencia 2009-2014 (pág. 231-398 PDF 03), los que fueron establecidos en iguales condiciones en el artículo 106 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente para la fecha en la que se le reconoció la pensión de jubilación del demandante (2014-2018) (pág. 2-271 PDF 04), al disponer:

“La Empresa continuará reconociendo la pensión legal vitalicita de jubilación o de vejez, equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del promedio de los salarios devengados en el último año de servicio, a los trabajadores que habiendo llegado a la edad de cincuenta (50) años, le hayan prestado servicios por veinte (20) años o más, continuos o discontinuos, en cualquier tiempo, de conformidad con el Decreto 807 de 1994. Con todo, la Empresa reconocerá la pensión plena a quienes habiendo prestado servicios por más de veinte (20) años, reúnan setenta (70) puntos en su sistema en el cual cada año de servicio a Ecopetrol S.A equivale a un (1) punto y cada año de edad equivale otro punto. Esta pensión de jubilación se reconocerá a solicitud del trabajador o por decisión de la Empresa.

(...)

Parágrafo 3. Además de la pensión a que el trabajador tenga derecho, de acuerdo con las leyes del trabajo y con lo dispuesto en la norma anterior, la Empresa aumentará el monto de esta pensión en dos punto cinco por ciento (2.5%) por cada año que el trabajador haya servido a la Empresa por encima de los veinte (20) años que le dan derecho a la pensión.”.

Conviene precisar que la demandada no controvierte la afirmación hecha por la parte demandante según la cual, la citada cláusula ya venía contenida con anterioridad a dichas convenciones colectivas, como igualmente se ratifica con las documentales aportadas al proceso, pues así se desprende en la convención vigente en los años 2001-2002 (pág. 696-812 PDF 03), en el del Laudo arbitral con vigencia para el 2003-2005 (pág. 468-558 PDF 03) y en la convención colectiva 2006-2009 (pág. 109-215 PDF 03); de modo que el laudo arbitral y los acuerdos colectivos anteriores y posteriores, se circunscribieron a la voluntad de las partes, esto es, extender la vigencia de dicha prerrogativa.

La parte demandante señala que dichos incrementos deben ser contabilizados hasta la fecha final del vínculo laboral, mientras que la demandada afirma que solo es posible calcularlos hasta el 31 de julio de 2010, por la expedición del Acto Legislativo 01 de 2005. Además, el demandante considera que el porcentaje de esos incrementos no deben ser incluidos en el tope de los 25 SMLMV establecidos para la mesada ordinaria, sino que corresponde a un incremento adicional a ese monto; a su turno, la demandada señala que ese rubro junto con la mesada pensional no puede superar el tope máximo establecido en la ley. El juez no hizo manifestación alguna al respecto, no obstante, de las resultas del proceso parece entenderse que para el a quo tales incrementos están incluidos en la misma mesada pensional calculada con el tope máximo de 25 SMLMV.

En este aspecto, la jurisprudencia laboral ha señalado de manera pacífica que, en casos como el presente, si el pensionado consolida su derecho antes del 31 de julio de 2010, se estaría ante un derecho adquirido que debe ser protegido por parágrafo transitorio 3º del Acto Legislativo 01 de 2005 y en ese sentido las reglas que gobernaban su derecho pensional se mantendrían vigentes «[...] por el

término inicialmente estipulado» en el acuerdo extralegal, y en general, perderían vigencia el 31 de julio de 2010, de manera que, en principio, para poder acceder a dicho beneficio, el demandante debía completar tanto el requisito de tiempo de servicios, como el requisito de edad, antes de aquella fecha (SL12498-2017, SL602-2018 y SL1044-2021, entre muchas más).

Además, la sentencia SL2543-2020, reiterada en la SL4098-2021, señaló que, en principio, no es posible extender los efectos de las cláusulas convencionales de carácter pensional más allá del 31 de julio de 2010; sin embargo, cuando una disposición colectiva consagre una vigencia que cubra un período superior a esa calenda, debe respetarse, por cuanto involucra *“derechos adquiridos, principios de buena fe, confianza legítima y la garantía a la legítima expectativa de adquirir el derecho pensional de acuerdo a las reglas del pacto o convención colectiva de trabajo que firmaron, mientras continúe vigente”*. Y en ese orden concluyó que, en el caso allí analizado *“no erró el sentenciador al señalar que el derecho a la pensión de jubilación con los incrementos del 2,5% por cada año que el trabajador hubiese servido a la empresa por encima de los 20 años del actor constituye un derecho adquirido, ya que se cumplieron los supuestos fácticos, constitutivos de la prestación contemplada en el acuerdo colectivo, con anterioridad al vencimiento del plazo señalado en el AL 01 de 2005, esto es, previo al 31 de julio de 2010”*.

Luego, en sentencia SL038-2022, la Corte reiteró lo expuesto en la providencia CSJ SL, 3 abr. 2008, rad. 29907, sobre el reconocimiento y respeto de derechos consolidados y expectativas legítimas, tratándose de la vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005, al interpretar el parágrafo 3º, y concluyó que *“las que perderán vigor el 31 de julio de 2010 serán las “reglas de carácter pensional que rigen a la vigencia de este acto legislativo”, pero, como es obvio concluir, **no los derechos que se hubieren causado** antes de esa fecha, al amparo de esas reglas pensionales”* (Resaltado fuera del original), y agregó que *“se tiene un derecho adquirido cuando la persona ha satisfecho la totalidad de los requisitos que estatuye la ley, es decir, aquél ha entrado en el patrimonio de aquella, de ahí que si no se cumple con las exigencias establecidas, en este caso en la convención, para causar el derecho, solo se tiene una mera expectativa”* (sentencia SL4982-2019 reiterada en SL038-2022). Y en el caso particular analizado por esa Corporación, señaló que la prestación convencional a favor del demandante resultaba ser un derecho adquirido porque el trabajador cumplió los 70 puntos de que trata la norma convencional antes del 31 de julio de 2010, a pesar de que el reconocimiento de la prestación se hubiere efectuado a partir del 1 de abril de 2015, y en esa medida, la aplicación del parágrafo 3º del artículo 109 de la convención, en manera alguna podía restringirse al 31 de julio de 2010, como equivocadamente lo hizo la demandada, desconociendo el

derecho adquirido que tenía el demandante, máxime cuando “el *parágrafo convencional* hace alusión a la tasa de reemplazo que debe tenerse en cuenta para liquidar la primera mesada pensional, de una prestación extralegal que, se repite, se causó con anterioridad al límite temporal fijado por el Acto Legislativo 01 de 2005, siendo por tanto un derecho adquirido no susceptible de ser fraccionado”, por lo que en ese orden respaldó la decisión del Tribunal al aplicar “los incrementos del 2,5% por año adicional a los primeros 20 años para la liquidación de la mesada pensional, con posterioridad al 31 de julio de 2010”. Igualmente, dicha Corporación en la sentencia SL1582-2022 reiteró que en tales eventos se configura un derecho adquirido por el trabajador, y por lo tanto se debe respetar, al tenor de lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 1º del Acto Legislativo 01 de 2005.

En este asunto, al demandante le fue reconocida la pensión de jubilación convencional, denominada Plan 70, a partir del 10 de julio de 2017, por haber satisfecho los requisitos exigidos con anterioridad a 31 de julio de 2010; además, no hay discusión en que el actor prestó sus servicios personales a la demandada durante 31 años, 3 meses y 2 días, como lo certificó la entidad, y que la prestación pensional fue liquidada teniendo en cuenta el 75% del promedio devengado en el último año de servicios conforme al certificado de ganancias, incrementado en un 10%, por haber superado los 20 años de servicios, para lo cual, solo tuvo en cuenta los 4 años laborados con posterioridad a los primeros 20, causados con antelación al 31 de julio de 2010 (pág. 22-23 PDF 03).

Por lo anterior, la demandada al reconocerle la prestación le informó al actor que “A 31 de julio de 2010, fecha de expiración del Régimen Exceptúan en Pensiones prevista por el Acto Legislativo No. 01 de 2005, usted consolidó un derecho adquirido, por haber cumplido de manera concurrente con los requisitos previstos para la **pensión de jubilación por Plan 70** contenida en la Convención Colectiva de Trabajo” (Subraya la Sala) (pág. 20-21 PDF 13). Igualmente, en la certificación expedida el 12 de febrero de 2015, la entidad le indicó al actor que, como al 31 de julio de 2010, contaba con la edad de 48 años y 24 años de servicios, “cumple con los requisitos establecidos para una pensión legal vitalicia de jubilación contemplados en el artículo 109 de la mencionada convención; por lo tanto (...), ha consolidado, antes del 31 de julio de 2010, el derecho para acceder a la pensión legal vitalicia de jubilación” (pág. 28 PDF 03); incluso en la certificación que le expidió el 19 de julio de 2010 le mencionó que como en ese momento contaba con 48 años de edad y 24 años de servicio, reunía en total 72 puntos, por lo que cumplía los requisitos para acceder a la pensión de jubilación y, por ende, había **consolidado su derecho** antes del 31 de julio de ese año (pág. 30 PDF 13 / pág. 27 PDF 03).

Por tanto, como quiera que el demandante consolidó los requisitos para adquirir el derecho a la pensión de jubilación antes del 31 de julio de 2010, no queda duda de que tenía un derecho adquirido, y así también lo reconoció en su momento la entidad demandada, y, en ese sentido, los incrementos consagrados en el parágrafo 3º del artículo 109 de la convención colectiva de trabajo no podían restringirse al 31 de julio de 2010, sino que, por el contrario, debían calcularse hasta la fecha de la finalización del vínculo laboral, por lo que en este aspecto tiene razón el apoderado de la parte demandante.

No obstante lo anterior, al efectuar los cálculos correspondientes, se tiene que como el demandante trabajó 11 años adicionales a los 20 años de servicios requeridos para el reconocimiento pensional, habría que incrementarse la tasa de reemplazo en un 27.5%, que resulta de multiplicar los 11 años de más por el incremento del 2,5% al que alude la cláusula 109 convencional, por lo que en ese orden, al sumar el 75% que le correspondía por su derecho pensional, daría un total de 102.5% de tasa de reemplazo, resultando en consecuencia una mesada que supera ampliamente los 25 SMLMV, en ese sentido, y teniendo como referencia lo estatuido en el parágrafo 1º del artículo 1º del Acto Legislativo 01 de 2005, en cuanto a que, *"A partir del 31 de julio de 2010, no podrán causarse pensiones superiores a veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes..."*, considera la Sala que la prestación del demandante debe reajustarse a ese tope máximo, pues, aunque es cierto que la demandada al momento de liquidar la prestación contabilizó ese incremento de manera adicional al tope de 20 SMLMV, que consideró debía aplicarse al actor, no por ello puede entenderse que en esta oportunidad deban liquidarse los incrementos de manera independiente al tope de 25 SMLMV aquí determinados, pues ello iría en contravía con lo dispuesto en el citado Acto Legislativo, ya que, se reitera, allí se indica de manera expresa e inequívoca que **no podrán causarse** pensiones superiores a 25 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Al respecto, la sentencia SL3198 de 2022 señaló que, *"como no había discusión acerca de que la pensión sería el 75% del salario y que el monto de esa prestación se incrementada en un 2.5% adicional por cada año subsiguiente a los primeros 20 de servicio, resultaba lógico y razonable entender que tales incrementos conforman un todo y que por lo mismo son parte intrínseca del derecho pensional, no susceptible de ser fraccionado"* (Negrilla fuera del original); por lo que ha de entenderse que el porcentaje establecido como monto de la pensión de jubilación por el cumplimiento mínimo de los requisitos (75%), y el porcentaje de los incrementos por años adicionales laborados establecidos en la convención

colectiva (2.5% por cada año), constituyen una unidad que se traduce en la tasa de reemplazo sobre la cual ha de reconocerse la prestación económica, y en ese sentido, no podrían liquidarse de manera separada como lo pretende el demandante, esto es, para determinar de un lado, el tope máximo de 25 SMLMV (frente al 75% de la pensión), y de otra parte, contabilizar la totalidad de los incrementos (del 27.5%), y luego sumar estos resultados para establecer la mesada pensional, pues se insiste, ello conllevaría a que se reconozca una mesada pensional muy superior a la permitida en el Acto Legislativo 01 de 2005, y por esa vía, se iría en contravía con los principios constitucionales.

En este orden de ideas, se mantendrá incólume la decisión de primera instancia,

Así quedan resueltos los recursos de apelación.

Sin costas en esta instancia por cuanto ninguno de los recursos prosperó.

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,

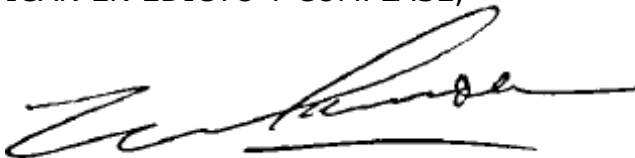
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 25 de enero de 2021 proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bogotá D.C., dentro del proceso ordinario laboral de NELSON ALBERTO CASTAÑEDA BARBOUR contra ECOPETROL S.A., de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

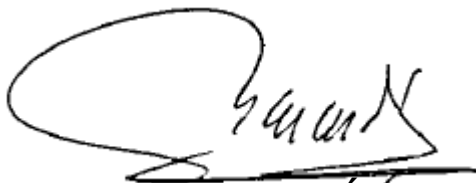
SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

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 JULIÁN ENRIQUE LÓPEZ PRIETO contra DISTRIBUIDORA NISSAN S.A. Radicación No. 11001-31-05-034-**2019-00065**-01.

Bogotá D. C. quince (15) 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 del demandante contra la sentencia de fecha 28 de octubre de 2020 proferida por el Juzgado Treinta y Cuatro (34) Laboral del Circuito de Bogotá D.C.

Prevía 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 Distribuidora Nissan S.A. para que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 6 de mayo de 2008. Como consecuencia, solicita el pago de la indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo; de las comisiones adeudadas; de las comisiones de los vehículos vendidos y entregados por gerencia; de los intereses moratorios “*sobre las sumas que resultaren de la condena*”; la indexación, lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas procesales.
- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que el 6 de mayo de 2008 ingresó a laborar para Distribuidora Nissan S.A. mediante un contrato de trabajo a término indefinido en el cual le fueron encomendadas las funciones relacionadas con el cargo de “*Coordinador Comercial de línea*”; labor que “*ha venido desempeñando*” de manera continua e ininterrumpida hasta el 13 de diciembre de 2017; afirmó que la remuneración pactada fue de un salario mínimo legal mensual vigente para la época, con un incremento periódico anual del IPC; también indicó que cumplió con la labor

encomendada de manera personal atendiendo las instrucciones, órdenes y prohibiciones que impartía el director comercial encargado; precisó que la Distribuidora Nissan S.A. *“no ha cumplido con sus obligaciones prestacionales en calidad de empleador (...) no habiendo efectuado el pago de la comisión de los vehículos vendidos y entregados de gerencia que corresponde al 0.5%”* los cuales especifica en el escrito de la demanda; finalmente, afirma que prestó sus servicios en una jornada de lunes a viernes de 8:00am a 6:00pm.

3. La demanda se presentó el 22 de enero de 2019, como consta en el acta individual de reparto (PDF 06). El Juzgado Treinta y Cuatro Laboral del Circuito de Bogotá, mediante auto de fecha 18 de febrero de 2019 (PDF 08) admitió la demanda, y ordenó notificar personalmente a la demandada; diligencia que se cumplió el día 29 de marzo de 2019, según acta de notificación personal (PDF 10).
4. La demandada Distribuidora Nissan S.A. por intermedio de apoderado judicial contestó la demanda sin oponerse a la declaratoria de un contrato de trabajo a término indefinido *“desde el 6 de mayo de 2008 hasta el 13 de diciembre de 2017”*, pero sí se opuso a la prosperidad de las demás pretensiones, argumentando que *“cumplió con todas las obligaciones derivadas del contrato de trabajo y en especial la forma de remuneración pactada”*; de igual manera indicó que el contrato de trabajo finalizó por la configuración de una justa causa como quiera que el señor Julián Enrique López Prieto *“incumplió de forma grave sus obligaciones legales y reglamentarias en reiteradas oportunidades”*. Frente a los hechos en que se soporta la demanda aceptó los relacionados con la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido y el cargo ocupado por el demandante como *“Coordinador Comercial de línea”*. Respecto a los demás manifestó que no eran ciertos, indicando que durante toda la relación laboral el demandante no cumplió con las metas asignadas por la empresa en el desarrollo de sus labores, y fue sujeto de medida disciplinaria consistente en una suspensión por reportar información no real en el informe de flotas *“notebook”* y en el sistema SICOP, lo que llevó a la empresa a dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa por los reiterados incumplimientos. Por último, anotó que *“respetó las garantías y realizó el reconocimiento de todos los pagos de la ley laboral vigente”*. Propuso en su defensa las excepciones de fondo de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, prescripción y, buena fe (PDF 13, fl.10).
5. Con auto del 23 de enero de 2020 se tuvo por contestada la demanda (PDF 15), señalándose como fecha y hora para la audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS e igualmente iniciar la audiencia de que trata el artículo 80 del CPTSS, el día 4 de marzo de 2020; diligencia que se realizó ese día (PDF. 20, registro mp4. 21). En esa oportunidad el Juzgado Treinta y

Cuatro Laboral del Circuito de Bogotá dio inicio a la práctica de las pruebas y convocó a las partes para continuar el día 14 de abril de 2020; no obstante, dada la cuarentena generada por la pandemia del COVID-19, la misma se realizó hasta el 28 de septiembre de 2020; fecha en la cual se cerró el debate probatorio y se escuchó a los apoderados de las partes en alegatos de conclusión (PDF. 25, registro mp4. 26). La audiencia de trámite y juzgamiento se programó para el 28 de octubre de 2020.

6. El Juzgado Treinta y Cuatro Laboral del Circuito de Bogotá D.C. en sentencia proferida el 28 de octubre de 2020, declaró la existencia de un contrato de trabajo entre el demandante Julián Enrique López Prieto y la demandada Distribuidora Nissan S.A. del 6 de mayo de 2008 al 13 de diciembre de 2017; absolvió a la demandada de todas las demás pretensiones incoadas en su contra y condenó en costas al demandante, tasando las agencias en derecho en 1 SMLMV (PDF. 27, registro mp4. 28).

7. Contra la anterior decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación en el que solicitó: *“...se revoque el mismo en atención a que a juicio de esta apoderada debieron haber salido avante las pretensiones de la demanda, en atención a que las mismas se encontraban debidamente sustentadas no solamente en la relación de los hechos, la solicitud de las pretensiones, las pruebas documentales aportadas, sino también en...(se pierde el audio). Lo anterior atendiendo también a las siguientes consideraciones. En primera medida, se solicitaba en el escrito demandatorio inicial la indemnización por el despido sin justa causa, en atención a que, pues se tiene que el despido que la Distribuidora Nissan le aplicó a mi poderdante no se dio en atención a una justa causa, o por lo menos no lo suficientemente grave como para haberse derivado en una terminación del contrato de trabajo. Lo anterior atendiendo a que como bien lo manifiesta la juez de conocimiento, pues no existía (sic) y como se pudo determinar de los interrogatorios de parte practicados a los representantes de la empresa, la herramienta del SICOP era una herramienta que, si bien en la que se diligenciaba también la información de los clientes, esta información no causaba un perjuicio para la empresa, en atención a que claramente las personas no tenían acceso a dicha información ni esta información representaba dinero para la organización, lo que no puede entonces señalarse como grave, máxime si tenemos en cuenta que era una herramienta que hasta ahora se estaba empezando a utilizar, que contenía errores, que como se señaló, no era (sic), no tenía las precisiones en cuanto a términos respecto de la región a la que se aplicaba, pues era una herramienta que se había diseñado, como lo manifiesta el señor Julián, para México, y en esos términos no era fácil o no era claro el diligenciamiento de este sistema. Así mismo no puede perderse de vista que, si bien la juez de instancia señala que el señor Julián manifestó en los descargos que efectivamente se había diligenciado una información errada en el sistema SICOP, que existía un acoso laboral por parte de Nissan en cabeza de mi representado; así las cosas, y como él lo manifestó y no fue desacreditado por parte de la empresa demandada, él se encontraba en una situación compleja porque a la hora de responder los interrogatorios que le eran formulados, no le era posible hacerlo de manera*

libre y espontánea, en atención a que él se sentía claramente acosado. Situación que además, y valga la pena precisarlo en este momento, situación que se encuentra sustentada en que el señor Julián presentó una queja por acoso laboral ante su empleador de la cual, no solamente no se le dio trámite sino que además se le negó su radicación. No obstante, como quedó precisado en el juicio, la empresa sí tuvo conocimiento de ella, no obstante procede a continuar con los descargos sin darle atención a esta queja, sin atender el fuero del que habla la jurisprudencia y que tenía mi representado en atención a este acoso laboral y procede a dar la terminación del contrato de trabajo, situación esta que no fue analizada por la juez de instancia en el fallo que se nos presenta el día de hoy. Ahora bien, respecto de las comisiones es importante señalar, que como a bien trajo a colación la honorable Juez de instancia, la jurisprudencia respecto de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, en tanto como el salario, estas comisiones efectivamente constituían un salario, independientemente de las negociaciones que se hubiesen efectuado no se podían dejar de reconocer estos derechos mínimos de los trabajadores, no importan los esquemas en los cuales se hubiera señalado el pago del salario. Ahora bien, tenemos entonces que en el presente asunto la parte demandada efectivamente corrobora que existieron o que se generaron durante los meses de octubre, noviembre y diciembre del año 2017 unas comisiones, no obstante que no se las pagaron porque según el esquema salarial debían pagárselas en el siguiente trimestre; eso no quiere decir que no se hubiera generado un salario, eso no quiere decir que mi representado no hubiese generado unas actividades tendientes a conseguir esta remuneración, por lo tanto haber desconocido a la finalización de su contrato laboral el pago de unas comisiones que se habían generado, no es más que un claro desconocimiento de su derecho al salario y como tal una garantía mínima del trabajador que como tal resulta irrenunciable, por lo que le solicito también al honorable Tribunal revocar este aspecto de la sentencia, y en su lugar condenar que se le pague el salario. Téngase en cuenta también que la honorable Juez, manifiesta que la única prueba que se presenta a estas comisiones, pues son las liquidaciones que efectúa el señor Julián. Efectivamente fue así porque como él lo manifiesta en su interrogatorio de parte no tuvo la oportunidad de acceder directamente a la información, como quiera que a él se le limitó la posibilidad de acceso en el momento en que le empezaron a formular los descargos y se da la terminación del contrato. La empresa no le permitió acceder directamente a esto, lo que no quiere decir que no hayan existido dichas comisiones, pues claramente esto no es desconocido por parte del empleador, nunca se desconocieron dichas comisiones. Lo que se desconoce es el pago de las mismas en el siguiente trimestre, que debía ser en el siguiente trimestre y como la desvinculación se dio con antelación pues por eso no se las pagaron; lo que no es de recibo para esta apoderada en atención a que considero que claramente se está atentando contra los derechos fundamentales del trabajador. Finalmente le solicito a los honorables Magistrados se tenga en cuenta y reitero respecto de la falta grave que se le pretende aplicar en la terminación del contrato a mi mandante, que no puede endilgarse una falta grave a una situación, y que si bien no es determinante para justificarla como grave, que haya causado un perjuicio a la organización, un sistema y más como quedó evidenciado en las pruebas recaudadas que a todos los trabajadores no se les generaba una situación de descargos ni una investigación por el hecho de que existieran errores en el SICOP, situación esta que no analizó la juez de instancia en atención a que como lo manifestó el señor Julián y como quedó probado en juicio, en el cargo de asesores como el ostentado por el señor Julián, era normal que se presentaran este tipo de situaciones

por la gran información que ellos sostenían respecto de los clientes. No obstante es precisamente al señor Julián al que se le hacen descargos continuamente en atención a una situación de acoso laboral que, reitero y solicito a los honorables Magistrados se revise, como quiera que si bien no fue objeto de las pretensiones de la demanda por las facultades ultra y extra petita debieron haber sido analizadas como quiera que se presentaron, efectivamente existía soporte probatorio y no se le dio curso, con lo que se están desconociendo claramente los derechos a mi prohijado. Con lo anterior dejo sustentado mi recurso de apelación solicitando nuevamente se revoque el fallo de instancia, las costas a las que fuimos condenados y en su lugar se condene a la Distribuidora Nissan a reconocer y pagar a favor de mi mandante todas y cada una de las pretensiones que fueron elevadas en el escrito demandatorio inicial”

- 8.** Recibido el expediente digital por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 6 de octubre de 2021; y mediante auto de fecha 8 de febrero de 2023 se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual ambas partes los allegaron. Luego, con auto del 13 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.
- 9.** El apoderado del demandante expresó su inconformidad frente a la sentencia absolutoria proferida por el a quo por no haber atendido las situaciones concretas del caso que se acreditaron en el juicio; particularmente señala que la causa invocada para dar por terminado el contrato de trabajo constituía simplemente una base de clientes probables, por lo tanto no era de tal gravedad que conllevara a la determinación adoptada por el empleador. Igualmente, precisó que, en caso de atenderse la decisión adoptada por el juez frente a este punto, distinto curso debía tener lo relacionado con el salario, pues el demandante causó con su trabajo las comisiones que se reclaman y que fueron desconocidas por el empleador en el último trimestre. Con esto, solicita que se revoque la sentencia de primera instancia y se acceda a todas y cada una de las pretensiones contempladas en la demanda condenando en costas a la parte demandada.
- 10.** Por su parte, el apoderado de la demandada Distribuidora Nissan S.A. solicitó la confirmación de la sentencia de primera instancia, señalando que quedó plenamente demostrado que el contrato de trabajo del demandante terminó con justa causa a él imputable por el grave incumplimiento de sus obligaciones contractuales y, a su vez, porque tanto en vigencia del vínculo laboral como a su terminación se le cancelaron al demandante la totalidad de salarios y acreencias laborales a que tenía derecho.

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 el recurrente en el momento de interponer y sustentar el recurso ante 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)* determinar si en el marco del contrato de trabajo celebrado entre Julián Enrique López Prieto como trabajador y la Distribuidora Nissan S.A. como empleadora, se acreditó la configuración de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo; *ii)* establecer si el demandante causó las comisiones que solicita en la demanda y si le asiste el derecho al reconocimiento y pago de las mismas y; *iii)* determinar si la a quo se equivocó al no pronunciarse en su sentencia, en uso de sus facultades *ultra y extra petita*, sobre el presunto acoso laboral que se planteó durante el juicio y del cual el demandante afirma haber sido víctima.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente que el demandante Julián Enrique López Prieto tuvo un contrato de trabajo a término indefinido con la demandada Distribuidora Nissan S.A. entre el 6 de mayo de 2008 y el 13 de diciembre de 2017, siendo su último cargo el de “*Coordinador comercial de línea*”. De otro lado, tampoco se discute que la demandada fue quien dio por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral invocando como justa causa la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador.

La a quo al proferir su decisión, en relación con los puntos objeto de apelación, particularmente frente a la indemnización por despido sin justa causa, consideró que al demandante no le asiste derecho a la misma como quiera que “*los supuestos de facto que rodearon la terminación del contrato de trabajo del demandante resultaron demostrados fehacientemente en el devenir del litigio*” y estos “*permitieron igualmente la conjugación de las premisas regladas en las normas relatadas en la carta de despido y en concreto con las causales establecidas en el numeral 6º el literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo*”. Para llegar a esta conclusión, analizó cada una de las pruebas testimoniales practicadas y las documentales aportadas tanto con el escrito de la demanda como con el escrito de contestación, para señalar que el material probatorio obrante en el expediente “*permite establecer (...) que en efecto el demandante faltó de manera grave a la verdad al momento de subir información a la plataforma SICOP respecto a los potenciales clientes en gestiones que no correspondían a la realidad de su trabajo*”; hechos que, a su juicio,

no podían justificarse como quiera que el demandante *“tenía conocimiento del funcionamiento de la herramienta notebook que posteriormente fue reemplazada por SICOP pues fue debidamente capacitado”*. De igual manera, indicó que el actuar del demandante podría causar un perjuicio para la compañía demandada; perjuicio que podría presentarse *“no solamente sobre el patrimonio económico sino también sobre el buen nombre y la reputación comercial de la misma”*. Por último, con relación a este tema, anotó que una vez que el empleador *“ha detectado la falta del trabajador, tiene que aplicar un procedimiento previamente previsto para tal fin, ya sea en el contrato de trabajo, la convención colectiva, o el reglamento interno de trabajo, y dentro del presente asunto quedó evidenciado que ese procedimiento previo quedó debidamente agotado”*. En segundo lugar, con relación al pago de las comisiones solicitadas, la a quo empezó explicando cómo la normatividad constitucional, principalmente el artículo 53 de la Constitución Política, ampara *“como uno de los principios fundamentales del trabajo el de la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales”*, también se remitió al contenido de lo dispuesto en el artículo 142 del Código Sustantivo del Trabajo para resaltar que *“el derecho al salario es irrenunciable y no se pueden ceder en todo o en parte, al título gratuito ni oneroso”*. Con base en lo anterior, al analizar las pruebas concluyó que el demandante no cumplió con su carga de acreditar la causación y el monto de las comisiones que reclama; en primer lugar, porque las liquidaciones de comisiones aportadas al expediente fueron realizada por él mismo, además de haber sido *“rechazadas de manera expresa por la pasiva al momento de dar contestación a la demanda, al desconocer los documentos que contenían tales liquidaciones”*; también argumentó, con base en la respuesta dada por la demandada a un derecho de petición presentado por el demandante que *“las comisiones reclamadas no correspondían a ventas de flotillas sino a vehículos individuales y ... que esas comisiones no se habían causado en tanto la facturación de los vehículos se había generado en un periodo, sin embargo, la entrega real de los vehículos no se había generado dentro del mismo término”* considerando así que el demandante no tenía derecho a las comisiones solicitadas como quiera que no cumplió con los requisitos de causación de las mismas; con esto también absolvió a la demandada de esta pretensión.

En este orden de ideas, pasa la Sala a resolver el primer problema jurídico, vale decir, el relacionado con determinar si en el marco del contrato de trabajo celebrado entre Julián Enrique López Prieto como trabajador y la Distribuidora Nissan S.A. como empleadora, se acreditó la configuración de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. Para tal efecto, la Sala se permite recordar la norma legal sobre la carga de la prueba que gobierna este tipo de asuntos, específicamente lo dispuesto en el artículo 167 del CGP con base en el cual la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha sido pacífica en señalar que el despido debe probarlo quien exija un resarcimiento de perjuicios derivado de un despido que resulte contrario a la ley y, una vez acreditada tal circunstancia, se invierte la carga de la prueba, correspondiéndole al empleador

acreditar que tuvo una justa causa para terminar el contrato de trabajo. Este postulado, ha sido reiterado en diferentes sentencias por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia entre otras, en las sentencias SL 417 de 2021, y SL 2443 de 2021.

Con base en lo anterior, y de conformidad con lo indicado al inicio de esta sentencia, no se encuentra en discusión que la parte demandada Nissan S.A. fue quien terminó el contrato de trabajo invocando la configuración de una justa causa; por lo que el análisis en esta instancia se limita únicamente a determinar si la justa causa señalada por el empleador al momento de finalizar el contrato de trabajo efectivamente se configuró.

Descendiendo entonces a la carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 13 de diciembre de 2017 (PDF. 03, fl. 40), se observan las razones invocadas por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, como lo fueron: “1) *Darle inadecuado uso a la herramienta SICOP (Sistema Integral de Control de Prospectos) adquirida por la organización, para la gestión comercial propia de su rol; al ingresar información no real acerca de la gestión realizada con los clientes, en cuanto a la información del cliente, el título el tipo de vehículo requerido, el avance de la negociación y las actividades futuras; situación que se presentó en esta oportunidad con los clientes: Sonacol, National Security, Mastin Seguridad, Jher SAS, Easyfly, Camarplast y Alpha Seguridad. 2) Afectar el rendimiento y el cumplimiento de las metas propias como también las de la dirección de flotillas y las de la compañía al registrar información no correspondiente a la realidad de los estados de los negocios, información con la cual se toman decisiones y se hacen proyecciones a nivel de dirección. 3) La conducta anteriormente descrita, reiterada, ya en el mes de agosto del 2017, se le abrió un proceso disciplinario por la misma causa y como medida la compañía lo sancionó por 2 días y lo invitó a generar los correctivos necesarios. Invitación que usted no acató (...) Como claramente ha incurrido usted en una violación de su contrato de trabajo, ha violado sus prohibiciones y obligaciones contractuales, la empresa ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa a partir de la fecha con fundamento en lo establecido en el numeral 6º del artículo 7º del decreto 2351 de 1965 en concordancia con el artículo 58 numeral 1 de las obligaciones especiales del trabajador del código sustantivo del trabajo”.*

La Sala encuentra que el empleador no solo especificó en el documento referido los motivos concretos de la decisión de terminar el contrato de trabajo del demandante, sino que también invocó el precepto legal que tipificaba la conducta del trabajador inculpado, encuadrándola en las justas causas de despido contempladas en el numeral 6º del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo.

Sobre esta causal, resulta procedente recordar que de la misma se desprenden las siguientes posibilidades que justifican un despido: i) la violación grave de las obligaciones y prohibiciones impuestas al trabajador; caso en el cual las

conductas impropias están determinadas en la ley, de modo que solamente debe verificarse si su ocurrencia adquiere la condición de gravedad que exige el precepto legal mencionado; y *ii*) que el empleado incurra en una falta grave definida y calificada como tal de forma previa en cualquiera de los estatutos mencionados en la norma, es decir, conductas que las partes han calificado como grave por el solo hecho de su ocurrencia bien sea en el contrato de trabajo, el RIT, fallos arbitrales, pactos o convenciones colectivas.

Frente a la primera circunstancia, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha explicado que le compete al juzgador calificar la gravedad de la conducta cuando se controvierten los supuestos contenidos en el numeral 6º, literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965. Mientras que, en lo que tiene que ver con la segunda, esa calificación debe estar previamente definida por las partes en los reglamentos o estipulaciones de la empresa, lo que conduce a que el Juzgador únicamente verifique la ocurrencia de la falta. Precisamente, esta posición ha sido ampliamente estudiada en sentencia del 10 de marzo de 2009, rad. 35105, y reiterada, entre otras, en la sentencia SL 1920 de 2018 y la SL 339 de 2023.

De suerte que al revisar los escritos de demanda y contestación de la misma en armonía con las pruebas aportadas al expediente, no se advierte que las partes hayan calificado con la connotación de “*falta grave*” las conductas invocadas por el empleador en la carta de despido, lo que nos ubica en el primer escenario de la norma, siendo deber de esta Sala comprobar la ocurrencia de las conductas descritas en el documento referido y valorar la gravedad de las mismas.

Con esto, lo primero que se encuentra al revisar el expediente es que con el escrito de la demanda se aportó la carta de fecha 30 de mayo de 2017 denominada “*Asignación de metas a cumplir en la herramienta SICOP*” (PDF. 03, fl. 29), que se encuentra dirigida al demandante y cuenta con su firma en señal de aceptación. En este documento el director de flotillas, Carlos Mario Pineda, le notificó al actor que la empresa le asignó, en su rol como coordinador de flotillas, los objetivos para el uso y seguimiento en el sistema de prospección SICOP, dentro de los que se encuentran los siguientes: “*Son 4 actividades que debe realizar con la herramienta: (1) Prospección: registrar 1,2 prospectos diarios durante 26 días laborales que toma la herramienta, es decir al final de cada mes debe tener registrados 32 prospectos nuevos en SICOP; (2) Seguimiento: registrar y realizar mínimo 3 seguimientos diarios en la herramienta; (3) Ventas: las ventas que debe realizar mensualmente corresponden al 10% de los prospectos registrados durante el mes. Es decir que deben quedar registradas como mínimo 3 ventas de negocios de flotillas en el mes; (4) Prospectos inactivos: máximo debe tener el 10% de los prospectos inactivos*”.

De igual manera, se aportaron con el escrito de la demanda, varios documentos dirigidos al demandante Julián López Prieto por parte del director de flotillas, de

fechas 2 de marzo de 2016 y 12 de enero de 2017 en los cuales lo notificaron de las metas que debía cumplir con relación a las siguientes funciones: *“número de prospectos registrados en el SICOP, presupuesto de ventas negocios propios y presupuesto de ventas negocios apoyados en vitrina”* (PDF. 03, pág. 25 a 28); los cuales también se encuentran suscritos por el demandante en señal de aceptación.

Seguidamente, se tiene un *“Acta de descargos”*, de fecha 22 de junio de 2017, en la cual participó como responsable de la diligencia el señor Carlos Pineda y como trabajador citado el señor Julián López Prieto (PDF 14, pág. 39). Llama la atención de la Sala que en la mencionada diligencia se le indagó al demandante sobre los motivos por los cuales había sido citado y en sus palabras describió lo siguiente: *“Una de las responsabilidades que tengo es suministrar la información de negocios de flotas de vitrina y propios que se vienen adelantando, periódicamente el director del área nos envía el cuadro de registro de negocios “notebook” para ser actualizado y diligenciado, lastimosamente en esta ocasión cometí el error de registrar información que no correspondía a negocios que se venían adelantando, si no (sic.) A negocios que estaba empezando a tocar y que ya tenía alguna información de la empresa. Reconozco que fue un error de mi parte, lo lamente (sic.) mucho, de por (sic.) pronto querer dar una buena impresión con mi director”*.

De igual manera se le indagó al demandante *“si conoce que el registro de información no correspondiente a la realidad de los negocios afecta el rendimiento y las ventas de usted como coordinador, de la dirección de flotillas y de la compañía”* a lo que respondió afirmativamente de la siguiente manera *“sí señor”*. Por último, subraya la Sala que se le pidió al demandante mencionar cuáles fueron los negocios o empresas que estaban registradas en el notebook y sobre los que su director realizó seguimiento y encontró que la información registrada en el notebook no correspondía al curso del negocio, y el demandante contestó así: *“Linde Colombia, fue una empresa que no había contactado pero que tenía conocimiento que iban a renovar la flota, el otro fue 7/24 seguridad al cual yo visité y sé que van a comprar camionetas pero no le había enviado la oferta mercantil y Wiigo que es una empresa a la cual visité, le llevé la camioneta pero no le envié la oferta comercial”*.

Las anteriores manifestaciones permiten entender que el demandante reconoció haber cometido una falta al no registrar información verdadera en el sistema de información que maneja la compañía demandada denominado inicialmente *“notebook”*, razón por la cual mediante carta de fecha 1 de agosto de 2017 (PDF 14, fl. 43), el gerente comercial de vehículos, Juan Carlos Herrera, le comunicó al demandante una sanción por 2 días en los siguientes términos: *“Con el ánimo de generar en usted una reflexión acerca de sus responsabilidades y el cumplimiento de sus obligaciones laborales y de los principios y procedimientos organizacionales, estamos suspendiéndolo en el ejercicio de sus labores los días 2 y 3 de agosto de 2017, regresando a sus labores el viernes 4 de agosto de 2017, con base en el artículo 58 numerales 1 y 5 del Código Sustantivo del Trabajo”*.

Continuando con el análisis de las pruebas, la Sala encuentra una segunda *“Acta de descargos”* de fecha 12 de diciembre de 2017 (PDF 14, fl. 35) en la cual también se convocó al demandante para que se defendiera frente a la falta laboral que se le imputaba, esto es, *“por el registro de información no correspondiente a la gestión de los clientes en el sistema SICOP (Administración de prospectos)”*. En esta oportunidad, se cuestionó nuevamente al demandante sobre si era consciente de que *“el registro de información no correspondiente a la realidad de los negocios afecta el rendimiento y las ventas de usted como coordinador, de la dirección de flotillas y de la compañía”* a lo que respondió *“sí señor”*. De igual manera se le solicitó *“mencionar cuáles fueron los negocios o empresas que estaban en SICOP y sobre los que su director realizó seguimiento y se encontró que la información registrada en el sistema no correspondía al curso del negocio”* a lo que el demandante enunció las siguientes: *“Sonacol, National Security, Mastin Seguridad, Jher SAS, Easyfly, Camarplast y Alpha Seguridad”*.

De esta forma, la Sala observa que el demandante fue citado a diligencias de descargos en dos oportunidades por el incumplimiento en el diligenciamiento o registro del SICOP (Sistema Integral de Control de Prospectos) antes denominado *“notebook”* por la misma compañía, y que en cada una de estas diligencias el demandante reconoció haber registrado información que no correspondía a los negocios de diferentes empresas. En este punto, la Sala aprecia la testimonial rendida por el señor Carlos Mario Pineda Blanco, como jefe inmediato del demandante, quien en su testimonio explicó la importancia del registro de la información en el programa notebook o SICOP indicando que *“el objeto del registro era conocer cuáles eran las negociaciones que estaban en curso, que tenía cada coordinador y sobre eso hacer una evaluación de los resultados y mirar, (sic.) digamos hacer un seguimiento de los clientes para conocer cuáles clientes se podían cerrar dentro del trimestre”*. De igual manera, este testigo explicó la consecuencia de que se presenten inconsistencias en la información allí registrada señalando que *“básicamente es la información primaria de trabajo del coordinador, entonces si...tiene inconsistencias a corto, mediano o largo plazo, no se iba a tener ningún tipo de negociación con la información que se había registrado ahí”*.

Ahora, atendiendo los hallazgos del caso particular del demandante con relación al registro de la información en los sistemas de la compañía, el señor Carlos Mario Pineda indicó que *“los hallazgos fueron en que cuando manejábamos el notebook se registró una información que no correspondía a la realidad de las negociaciones y cuando migramos a la herramienta de SICOP también se registró una información que no correspondía a la realidad de las negociaciones con los clientes”*. y más adelante amplió lo siguiente: *“por ejemplo, cuando miramos que había clientes que Julián había contactado los llamábamos a preguntar por la oferta que él había manifestado en el notebook o en SICOP que había enviado, y los clientes manifestaron que desconocían que Julián les había enviado una propuesta o que los había visitado para realizar alguna compra”*.

Aunado a lo anterior, la Sala aprecia la testimonial rendida por el señor Dimon Mauricio Sánchez quien en forma extensa, clara y precisa explicó el funcionamiento del sistema SICOP que maneja la compañía demandada. En sus manifestaciones expuso que el SICOP *“es una herramienta para el control y seguimiento de la parte alta del embudo; eso se llama la parte alta del embudo, es la materia prima para nosotros que son los prospectos. Ese control y seguimiento (...) tiene por finalidad poder hacer a 3 grados o a 3 niveles una administración de nuestra materia prima; está en el grado de asesores o coordinadores de flotillas que es cumplir o registrarlo primero o registrar los seguimientos que se le hacen al acompañamiento comercial y poderle hacerle un cumplimiento a esos seguimientos ¿a qué me refiero? si un cliente dice “yo quiero pasar el sábado a las 11:00 h de la mañana para hacer un test drive” el asesor o el coordinador de flotillas registra en el sistema la información y el sistema le recuerda “oiga a las 10:30 h de la mañana o a las 11:00 h de la mañana” ... “viene Mauricio Sánchez” a hacer un test drive para que adelante los papeles para hacer todo el proceso;... es como un asistente que tiene el usuario para acompañar en el proceso comercial a los prospectos. La segunda instancia es del jefe inmediato que es el director del dealer de la operación hacia los asesores, para saber en qué está andando el asesor, cómo va su tema de consecución de prospectos que es nuestra materia prima para poder vender vehículos. Y el tercer nivel que es el que más digamos personalmente administro es, a manera ya muy genérica e indicadores macro, cómo va el desempeño de cada uno de los dealers y de cada una de las operaciones que se están desarrollando”*.

De esta forma, se ve que los procesos que se registran en el SICOP involucran a toda la compañía en diferentes niveles jerárquicos, en donde la primera información es diligenciada por los asesores o coordinadores del área de ventas, y a partir de esa información tanto el jefe inmediato de esos asesores y coordinadores como los analistas de información y prospectos pueden desarrollar su trabajo para realizar correctamente el proceso de seguimiento. Finalmente, se indagó al testigo Dimon Mauricio Sánchez si el registro de información inverosímil en el sistema de SICOP genera un perjuicio a la compañía, a lo que respondió lo siguiente: *“sí, le causa, porque pues me trae información que no es real es información que no podemos depurar porque tocaría hacer una revisión de toda la base de datos para saber qué es cierto y qué no es cierto, tocaría contactar a esos prospectos para validar si sí, o si no, entonces es un desgaste grande y aparte ...esa ...es la materia prima para poder nosotros realizar la venta, entonces si hay información que no es real pues no vamos a poder hacer una venta que es el objeto de nuestro negocio”*; Con relación a este punto, en otra de sus respuesta también afirmó lo siguiente: *“...meter un prospecto o una información de un prospecto en la base de datos, hasta hace 4 años que yo manejaba el proceso de esos costos, podía ser de \$170.000 pesos mensuales por prospecto, entonces también es una inversión que está teniendo la empresa, que se está desperdiciando, si metemos cosas que no son, pues no vamos a obtener, al finalizar, el objetivo que es vender vehículos para tener una rentabilidad de una utilidad...”*

El análisis conjunto de las anteriores pruebas demuestran no solo el incumplimiento por parte del demandante en el registro de información real en el sistema SICOP, tal y como se había establecido en la última asignación de metas

por cumplir como parte de sus funciones, sino la importancia y la trascendencia que tiene dicha información para la compañía pues a través del registro que debía realizar el demandante de los prospectos (futuros compradores), se desplegaban diferentes procesos en otras áreas de la compañía, por lo tanto, su actuar no se reflejaba simplemente en un cumplimiento aparente de metas, sino que afectaba el trabajo que otras personas también debían desarrollar con la información que él suministraba.

En este punto, la Sala encuentra que, si bien el demandante indicó al absolver el interrogatorio de parte que la plataforma SICOP tenía fallas, no es menos cierto que esta circunstancia nunca fue manifestada de forma previa a este proceso, pues, tal y como se expuso anteriormente, el demandante fue citado en dos oportunidades a descargos para que explicara las razones por las cuales la información registrada no correspondía a la realidad, a lo que el demandante no indicó que fuera por una falla del sistema; por el contrario reconoció y enlistó las empresas sobre las cuales había registrado información errónea. Sobre este punto, también vale la pena resaltar que el testigo Carlos Mario Pineda, frente a la pregunta si el demandante había sido capacitado para manejar el sistema SICOP respondió así: *“sí, no lo tengo muy presente pero tuvo que haber sido entre julio y agosto de ese mismo año, vinieron unos consultores mexicanos de la herramienta con la cual la compañía hizo contrato y la capacitación inicial se la dieron a toda la gerencia comercial, ahí estaban los gerentes, los directores, los coordinadores de flota y la persona que es el enlace digamos entre la parte comercial y la herramienta. De igual manera, el testigo Dimon Mauricio Sánchez manifestó que “...se hizo una inducción, fue parte del personal que maneja SICOP en México, vinieron unos capacitadores mexicanos a Colombia y estuvieron haciendo ronda por todo el País, todo el personal ... entre finales de 2016 y principios de 2017 había recibido capacitación en la herramienta, y SICOP dentro del servicio que nos brinda, porque pues es una herramienta que paga la empresa, tiene procesos de capacitación mensuales que son capacitaciones en línea vía web, y también hay capacitaciones o resolución de dudas que a veces se piden por parte de los directores o inclusive usuarios; entre los usuarios están los asesores comerciales, están los coordinadores de flotillas, están las asistentes administrativas...”*

El testigo Jhon Ricardo López Prieto también indicó en una de sus respuestas que la herramienta del SICOP *“tenía muchas fallas, de hecho pues la compañía tenía un sistema previo que fue desarrollado por los ingenieros de distribuidora Nissan y a la (sic) raíz de la implementación de SICOP hubo muchos inconvenientes porque que tenía muchas fallas en el tema del manejo de los registros”*; manifestación que, en todo caso, no brinda claridad a la Sala sobre qué tipo de fallas presentaba la aplicación y si dichas fallas se encontraban directamente relacionadas con las inconsistencias encontradas en los registros del demandante. También se practicó el testimonio de la señora Cristina Díaz Suárez quien, con relación a este punto, afirmó que la herramienta SICOP *“siempre ha funcionado bien, hay momentos pues que de pronto tiene, o sea, como pues que*

se traba, o mejor dicho, que no funciona en un momento, pero la idea es que durante el transcurso del día vuelve a funcionar”. Lo que llevaría a concluir que, como cualquier herramienta electrónica, puede presentar fallas, pero en todo caso, se reitera, no se encuentra acreditado algún tipo de relación entre las posibles fallas del sistema SICOP y las inconsistencias halladas en los registros del demandante.

Las anteriores consideraciones resultan suficientes para confirmar la decisión a la que llegó la a quo en el fallo de primera instancia en relación con la absolución de la demandada en cuanto a la indemnización por despido sin justa causa, pues a juicio de la Sala, la conducta perpetrada por el trabajador resulta ser grave, como quiera que su actuar afectaba el trabajo de otros procesos internos de la compañía que se valían de la información por él registrada; más aún si se considera que la empresa ya había realizado un proceso de descargos en contra del demandante y lo había sancionado por el término de 2 días por la misma circunstancia. De esta forma, la Sala encuentra que la conducta cometida por el demandante se ajusta al supuesto contemplado en el numeral 6º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en asocio con el numeral 1 del artículo 58 ídem puesto que el trabajador no realizó la labor en los términos estipulados, sin que en este caso se tratara de una inobservancia intrascendente, dadas las repercusiones que tenía esa información errada en el funcionamiento de otras dependencias de la compañía.

Para estudiar el segundo problema jurídico propuesto en la presente sentencia, la Sala encuentra que el demandante solicita que se condene al pago de las comisiones causadas y no pagadas en el último trimestre. Con relación a este aspecto, la a quo estudió los 3 otrosíes suscritos entre las partes con posterioridad a la firma del contrato de trabajo, en las siguientes fechas: 1 de noviembre de 2013, 1 de noviembre de 2015 y 1 de enero de 2016 en los cuales se habían estipulado los términos de causación y pago de las comisiones (PDF. 03 fls. 11 a 20). De suerte que, atendiendo al pacto vigente entre las partes para la fecha de terminación del contrato de trabajo, esto es la disposición contenida en el otrosí de fecha 1 de enero de 2016, tal y como lo concluyó la a quo, se tiene que en la cláusula tercera las partes pactaron una modalidad de remuneración variable en los siguientes términos: *“la compañía liquidará trimestralmente y pagará acorde al cumplimiento obtenido durante el siguiente trimestre el salario variable de acuerdo a los siguientes factores: factor 1: ventas propias; factor dos: ventas grupo de apoyo”*; en el mismo artículo se indicó que se entiende por venta propia aquella que realiza personalmente el coordinador y puede ser una venta unitaria o una flotilla, definiendo cada una de ellas así: *“Ventas unitarias: solo se aceptarán hasta dos unidades por venta unitaria mensual. Y éstas se cancelarán con una comisión del 0.42%. Ventas de flotillas: se entiende por flotilla, la venta de 2 unidades a una misma persona natural o jurídica. Este número de unidades podrá ser revisado de acuerdo a la evolución del cargo y del mercado”*. Allí se

estableció que la liquidación por flotilla se liquidará así: cuando los negocios legalizados sean de 1 a 3 se pagará el 0.60%; de 4 a 5 se pagará el 0.85%; de 6 a 9 se pagará el 0.90%; de 10 a 14 se pagará el 0.98% y de 15 en adelante se pagará el 1.03%.

Con relación a las ventas de grupo de apoyo, las partes estipularon que *“se pagará la comisión acorde al cumplimiento de meta en unidades de flotillas realizadas por el grupo de asesores que se encuentren en la zona asignada y el precio de venta de las mismas”*, liquidándose la comisión de la siguiente manera: cuando no se haya cumplido la meta se pagará el 0.28%; cuando se haya cumplido la meta se pagará el 0.38%; cuando se haya superado la meta se pagará el 0.50%. Sobre la forma de aplicación y liquidación del componente variable, las partes también estipularon en el párrafo segundo del mismo documento que *“el variable se liquidará y se pagará con los resultados obtenidos durante el trimestre inmediatamente anterior, es decir para este caso se tomará la información de los resultados del mes de enero a marzo y el primer pago se hará en la nómina del mes de abril del 2016”*.

La aplicación de las anteriores disposiciones fueron también explicadas por el director de compensación y nómina de Nissan S.A., Hernán Darío Álvarez, quien al rendir su testimonio indicó que la forma de liquidación de las comisiones se realizaba *“trimestralmente, se realizaba el trimestre anterior como tal, para que tuviera derecho a la comisión sobre los negocios que están en camino, el negocio tenía que tener boleta de salida por el sistema y estar cancelado su totalidad por la compañía, ahí es cuando se genera el traspaso de la propiedad y también es declarado el ingreso para la compañía, ahí se generaba el derecho a la comisión”*. Este testigo también aclaró la importancia de cumplir ciertos requisitos dentro del mismo periodo para lograr causar las comisiones así: *“...la razón de ser del cargo de Julián o de los coordinadores de flota, es precisamente las flotillas, que son ventas de más de 2 unidades al mismo NIT o cliente en el mismo periodo; eso es lo fundamental acá, entonces, se revisaba en el periodo evaluado, que era trimestralmente, de los negocios, cuántos aparecían de manera individual a nombre de Julián que cumplan esas condiciones de estar legalizadas y con cartera cero; y de las vitrinas que él apoyaba cuántos negocios eran flotillas propiamente, que fueran legalizados en el mismo periodo”*.

De suerte que, tal y como lo indicó este testigo, no bastaba con vender cierta cantidad de unidades dentro del trimestre, sino que era necesario determinar si las unidades vendidas correspondían a flotillas, esto es que hayan sido vendidas 2 o más unidades al mismo NIT o al mismo cliente dentro del mismo período y adicionalmente que se encontraran legalizadas en debida forma, es decir, que se encontrara totalmente cancelado en favor de Nissan S.A. Para respaldar la decisión adoptada en la sentencia de primera instancia con relación al pago de comisiones, la Juez se refirió, en un primer momento, a las liquidaciones aportadas por el demandante con relación a los negocios que logró realizar en las

diferentes vitrinas a su cargo durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2017 para concluir que las comisiones allí relacionadas “fueron liquidadas por el mismo demandante y rechazadas de manera expresa por la pasiva al momento de dar contestación a la demanda, al desconocer los documentos que contenían tales liquidaciones bajo el argumento que el actor solo fundamenta su reclamación en un documento que proviene de él mismo, que lo realizó él mismo y que no puede tener ninguna validez jurídica y probatoria”; de esta forma, la a quo les restó valor probatorio a estas liquidaciones presentadas por el demandante. Al respecto, la Sala debe señalar que si bien el demandante manifestó en el interrogatorio de parte que las liquidaciones aportadas con la demanda fueron entregadas por algunos de sus amigos, lo cierto es que el revisar cada uno de los 4 documentos, no se advierte que cuenten con algún tipo de impresión visual o logotipo que indique que dichos documentos provienen de la demandada o que fueron elaborados por la demandada. De allí que, la conclusión adoptada por el a quo frente a estos documentos resulta acertada, pues a nadie le está permitido constituir su propia prueba, y ante la imposibilidad de conocer el emisor o autor de las liquidaciones aportadas, no pueden considerarse como pruebas válidas en contra de la demandada, más aún cuando las mismas le son desfavorables.

No obstante, en este punto llama la atención de la Sala el análisis realizado por la a quo en torno a la prueba que denominó “*respuesta al derecho de petición*”, sin identificar la ubicación del documento en el plenario; sea esta la oportunidad para señalar que en el expediente no existe un documento con tal denominación ni que contenga la información que se menciona en la sentencia de primera instancia sobre dicho documento. Por esta razón, las conclusiones adoptadas por la a quo en torno al mismo resultan insuficientes para resolver el problema jurídico que aquí se debate.

Por el contrario, la Sala advierte que en el expediente reposa una carta de fecha 9 de abril de 2019, aportada por la demandada, que se encuentra dirigida a la Gerencia Nacional de Gestión Humana de Nissan S.A. suscrita por el Director Nacional de Nómina y Compensación de dicha compañía (PDF. 14, fl. 31), y de la cual no se advierte ningún tipo de análisis por parte del a quo. En este documento, se hace la siguiente afirmación: “*Atentamente enviamos documentación solicitada, con respecto a los negocios que indican la demanda pendientes de pago, ayer se revisaron y los mismos estarían incluidos en la liquidación del trimestre octubre, noviembre, diciembre para pago enero, febrero y marzo que tendría un valor mensual de \$8.446.667, pero con el retiro en el sistema del señor López el 18 de enero con pago de un día después de sus vacaciones este variable no fue aplicado para el día de pago sino que el equivalente es \$5.962.860, debido a que la relación laboral finalizó el 13 de diciembre de 2017, donde la compañía respetó la grabación de vacaciones previamente solicitadas y liquidadas en la nómina de diciembre de 2017*”. A través de esta documental se acredita que las comisiones causadas por el demandante correspondían a la

suma mensual de \$8.446.667; valor que debía ser pagado en enero, febrero y marzo de 2018 sin que así se hubiera realizado por la desvinculación del demandante en el mes de diciembre de 2017.

Aunado a lo anterior, y contrario a lo manifestado por la a quo al señalar que en el documento denominado *“respuesta al derecho de petición”* se identificaron cada uno de los negocios del demandante realizados en los meses de octubre, noviembre y diciembre para concluir que no tenía derecho a comisiones, lo que la Sala advierte es que en la carta que aquí se estudia, el director nacional de Nómina y Compensación de Nissan S.A. enlistó los negocios en los que participó el demandante que causaron y no causaron comisión de la siguiente manera: *“Centro Mayor: todos los negocios están incluidos en liquidación para pago desde enero de 2018”* es decir que todos los negocios realizados por el demandante en dicha oficina causaron comisiones por cumplir con los requisitos establecidos para la mismas; *“calle 82. Todos los negocios incluidos a excepción de: 1) Negocios Bayer, son un convenio no una flota (...) 2) Inventario 185152: no es flota porque su facturación fue unitaria (...)”* en este caso, se indicó que 2 de los negocios de esta oficina no cumplían con los requisitos para ser flota y, por lo tanto, no causaron comisión, pero los demás sí; *“Vitrina Calle 13. Todos los negocios incluidos a excepción de: 1) Inventario 183818: no es flota por fecha de facturación (...); 2) inventario 183373: no es flota porque fue facturado a nombre de Rosalba Parar (doctor, aquí no realicé ninguna modificación porque el nombre de ella es así, según el documento) y no Anastasio Gutiérrez, no cumple condición de flota; 3) Inventario 180922 no es flota por fecha de facturación (...); 4) Inventario 184581 y 184741: fueron legalizados en enero de 2018 (...)”* siguiendo la misma línea, aquí se incluyeron todos los negocios realizados por el demandante a excepción de aquellos que no cumplían con los requisitos para ser flota.

Luego, contrario a lo manifestado por la a quo, particularmente al señalar que *“al no encontrarse debidamente demostradas las comisiones que se reclaman y presuntamente se adeudan por la pasiva”*; debe señalarse que con esta carta no solo se acreditó el cumplimiento de los requisitos por parte del demandante para causar las comisiones solicitadas, sino que también el monto exacto de las mismas; así que la Sala no encuentra un respaldo documental válido frente a las conclusiones adoptadas en primera instancia por el juzgador. De allí que la decisión adoptada por el a quo, se vuelve insostenible en esta instancia, pues las pruebas aportadas por el demandante, particularmente la carta analizada de fecha 9 de abril de 2019, respaldan su petición en torno al reconocimiento y pago de las comisiones.

En este punto cabe resaltar que en el interrogatorio de parte practicado a la representante legal de la demandada Nissan S.A., se le indagó por la forma en que se pagaban las comisiones del demandante antes de la terminación del contrato de trabajo a lo que ella explicó que *“las comisiones normalmente en el último*

trimestre, en este caso de Julián, se estaban pagando con base al resultado del trimestre inmediatamente anterior, o sea: octubre, noviembre y diciembre, sus comisiones eran con base al resultado de julio, agosto y septiembre” de igual manera, se le indagó por las comisiones causadas en los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2017, para conocer si las mismas fueron tenidas en cuenta para efectos de la remuneración y liquidación de prestaciones sociales, a lo que la representante legal contestó: *“oficialmente no porque el contrato pacta comisiones por periodos vencidos, al no estar él vinculado pues ya no había una persona para entrar a garantizarle salarios variables en enero, febrero y marzo; cuando él se retira, se retira en periodo después del periodo de vacaciones (sic.) y sus vacaciones como lo manda la ley también se liquidaron con el salario promedio del último año”*.

Por último, llama la atención de la Sala que el testigo Hernán Darío Álvarez Iregui frente a la siguiente pregunta: *“Infórmele al despacho las comisiones a las que hubiese accedido el señor Julián respecto al último trimestre trabajado para Nissan ¿a cuánto hubiesen ascendido teniendo cuenta que ya se habían generado, no obstante no se pagaron pues porque él no continuó laborando para la organización según nos han explicado?”*; contestó: *“el valor del pago mensual sería alrededor de \$8.000.000 de pesos, ese sería el valor del cálculo de comisiones en los cuales no hubo ningún vehículo de gestión propia, todos fueron vehículos de apoyo de la gestión...”*.

Las anteriores pruebas permiten concluir que, si bien el demandante causó las comisiones por los negocios celebrados en los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2017, el empleador no pagó las mismas por cuanto el período de liquidación se daba en el trimestre subsiguiente, esto es en enero, febrero y marzo de 2018, en el cual el demandante ya no se encontraba vinculado para la compañía. De suerte que, el empleador no pagó las comisiones causadas por el trabajo del demandante únicamente porque el contrato del mismo finalizó previo al ciclo de liquidación, mas no porque no se hubieran cumplido los requisitos para su causación; tan es así que el director de compensación y nómina de la demandada afirmó en la ya mencionada carta de fecha 9 de abril de 2019 que el valor de las comisiones que ascendían a un valor mensual de \$8.446.667 para ser pagados en sumas iguales durante los meses de enero, febrero y marzo de 2018, no se aplicó por el retiro del sistema del demandante.

En ese orden de ideas, la Sala considera que si el demandante desplegó toda su fuerza de trabajo para apoyar o conseguir los negocios que dieron lugar a las comisiones señaladas por el Director de Compensación y Nómina de Nissan S.A., tiene el derecho a recibir las correspondientes comisiones por la gestión realizada. No puede entonces someterse el pago de la prestación personal del servicio a la existencia futura de un contrato de trabajo. En términos similares la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 0159 del 16 de junio de 1986, reiterada en la sentencia SL 1655 de 2018, con radicado N°50198

indicó lo siguiente:

“Pero lo cierto es que si se ha prestado un servicio y éste ha permitido que se alcance el resultado, éste debe necesariamente ser remunerado, aunque la concreción de la venta misma y el recaudo, operen con posterioridad al momento en que ha concluido la relación laboral de quien ha prestado el servicio, pues ello no quiere decir que su trabajo no se haya prestado o que no haya permitido la obtención del fin-condición que se ha señalado en el contrato como generante de la remuneración, sino que su efecto se ha producido posteriormente como consecuencia de tratarse de una actividad cuyos resultados no son inmediatos sino que operan en circunstancias muy diferentes, diferidas en el tiempo, que no por ello hacen inexistente el servicio ni la eficacia del mismo. Es decir, la venta y el recaudo han sido posibles gracias a la prestación del servicio del trabajador que se ha retirado anteriormente. Luego debe aceptarse que tal servicio fue factor determinante de una y otra y por tanto, además de la realidad de la prestación del servicio, se ha dado como consecuencia del mismo, la obtención del fin perseguido y por ello se consolida el derecho a la retribución...”

Las consideraciones hasta aquí realizadas conllevan a que se condene a la demandada Nissan S.A. al pago de las comisiones causadas por el demandante Julián López Prieto durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2017, en la suma de \$8.446.667, **por cada uno de tales meses**, como lo dice textualmente el documento antes transcrito; pues el valor liquidado corresponde a la suma mensual que debía pagarse en enero, en febrero y en marzo de 2018 de conformidad con la política trimestral de pagos, por tanto, al multiplicar la referida comisión mensual por los 3 meses que quedaron pendientes de pago, arroja un total de \$25.340.001, los cuales deberán ser indexados desde la fecha en que terminó el contrato hasta que se haga efectivo su pago como se solicitó en la demanda. No se ordenan los intereses moratorios pedidos en la demanda por cuanto los mismos no hicieron parte del recurso de apelación, siendo esta la oportunidad que correspondía, por lo que ha de entenderse en este aspecto, que la parte demandante con su recurso únicamente pretendía el pago de las comisiones, más no de los referidos intereses, máxime cuando en sus alegatos de conclusión tampoco se hizo alusión a los mismos. Ahora, es cierto que la parte actora tampoco reclamó la indexación, sin embargo, en atención a las recientes directrices jurisprudenciales, contenidas en las sentencias de la Sala de Casación Laboral SL359 y SL859 de 2021, es dable la actualización de las condenas así no se hayan solicitado en la demanda.

Finalmente, para abordar el tercer problema jurídico propuesto, relacionado con determinar si la a quo se equivocó al no pronunciarse en su sentencia, usando sus facultades *ultra y extra petita*, sobre el presunto asunto de acoso laboral que se planteó durante el juicio y del cual el demandante afirma haber sido víctima, debe señalar la Sala que estas facultades resultan ser potestativas y se encuentran en cabeza únicamente de los jueces de primera y única instancia, por

lo tanto su aplicación, en principio, no es de estricta obligatoriedad. Así lo dispuso la Corte Constitucional en sentencia C-662 de 1998 en la cual estudió la exequibilidad del artículo 50 del CPTSS declarando inexecutable únicamente la expresión “*de primera instancia*” e indicando que “*en consecuencia, los jueces laborales de única instancia en adelante están facultados para emitir fallos con alcances extra o ultra petita, potestad que se ejerce en forma discrecional, con sujeción a las condiciones exigidas, esto es, que los hechos en que se sustenta el fallo con esos alcances se hayan debatido dentro del proceso con la plenitud de las formas legales y que los mismos estén debidamente probados*”; posición que también ha sido replicada en diferentes oportunidades por la H. Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (entre otras, en sentencia SL 4487-2021 y SL314-2023).

Por otro lado, la Corte Suprema de Justicia, refiriéndose a la aplicación de las facultades *ultra y extra petita* en segunda instancia, también ha señalado que “*el juzgador de alzada tan solo podrá hacerlo de manera excepcional, cuando la omisión del a quo en su aplicación conlleve el desconocimiento de derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, siempre y cuando los hechos que originan esos derechos distintos a los pedidos hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados*”.

Esta interpretación, permite entonces que los jueces de segunda instancia, de manera excepcional, puedan ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados. No obstante, el estudio de pretensiones en uso de las facultades *ultra y extra petita*, debe guardar identidad con la clase de proceso que se instauró, pues no es dable acudir al uso de estas facultades para desconocer la competencia y las normas especiales que rigen determinadas materias; tal es el caso de las normas que regulan los temas de acoso laboral y que se encuentran establecidas en la Ley 1010 de 2006, la cual contempla un procedimiento particular que no considera su estudio a través de un proceso de naturaleza ordinaria. Esto quiere decir que, el estudio propuesto por el demandante sobre los presuntos hechos de acoso laboral, no podía adelantarse a través de la presente acción, ni siquiera haciendo uso de las facultades *extra y ultra petita*, como lo solicitó en la apelación.

Así se dejan resueltos los puntos materia de la apelación.

Sin costas en esta instancia en la medida que el recurso propuesto por el demandante prosperó parcialmente. Se revocan las costas de primera instancia a cargo del demandante y se imponen a la demandada Distribuidora Nissan S.A.

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 26 de octubre de 2020 proferida por el Juzgado Treinta y Cuatro Laboral del Circuito de Bogotá D.C., dentro del proceso ordinario laboral de Julián Enrique López Prieto contra Distribuidora Nissan S.A., en cuanto absolvió a la demandada del pago de las comisiones solicitadas, en su lugar, **CONDENAR** a la demandada a pagar en favor del demandante al pago de \$25.340.001 por concepto de las comisiones correspondientes a los negocios celebrados en octubre, noviembre y diciembre de 2017; suma que deberá ser indexada al momento de su pago, de conformidad con lo dispuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONFIRMAR en todo lo demás la sentencia recurrida.

TERCERO: Sin costas en esta instancia; las de primera instancia se revocan y se imponen a cargo de la demandada Distribuidora Nissan S.A.

CUARTO: 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 Y AMAZONAS
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. **1100131-05-0016-2019-00068-01**
Demandante: **ALIPIO MUÑOZ APARICIO**
Demandado: **SUPERMERCADOS ECO S.A.S.**

En Bogotá D.C. a los **15 DIAS DEL MES DE JUNIO DE 2023**, la Sala de Decisión Laboral integrada por los Magistrados **MARTHA RUTH OSPINA GAITÀN**, **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien actúa como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido por la Ley 2213 de 2022. Se procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia emitida el 9 de diciembre de 2020, por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Bogotá D.C. dentro del proceso de la referencia.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

ALIPIO MUÑOZ APARICIO demandó a **SUPERMERCADOS ECO S.A.S.**, para que previo el trámite al proceso ordinario se condene al pago de horas extras diurnas, horas extras diurnas festivas, horas con recargo dominical o festivo, desde el 11 de mayo de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016, del 1 de enero al 12 de diciembre de 2017, de 1 de enero de 2018 al 30 de agosto de 2018, reliquidación prima de servicios, cesantías e intereses de las cesantías de 2016, 2017 y 2018, indemnización moratorio artículo 99 ley 50 de 1990, y artículo 65 CST, intereses de mora, extra y ultra petita, y costas.

Como fundamento de las peticiones, se narra en la demanda que entre las partes existió contrato de trabajo a término indefinido, desde el 11 de mayo de 2016 al 30 de agosto de 2018, laboraba de sábado a jueves, de 9 a.m. a 9 p.m., cargo de domiciliario, que cumplió con los reglamentos fijados por el empleador y

las instrucciones; que la demandada no ha informado el estado de sus cotizaciones a seguridad social; que le ha efectuado varios requerimientos para que le efectué la reliquidación de las prestaciones; presenta hechos para el año 2016, 2017 y 2018; en donde especifica los ingresos, número de horas extras y recargo señalando su valor, y los fundamentos de derecho (PDF 04Demanda).

La demanda fue repartida al Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Bogotá D.C., 24 enero 2019, (PDF 05ActaReparto); autoridad judicial que, con proveído de 11 de abril de 2019, la admitió ordenando la notificación de la parte demandada en los términos allí indicados (PDF 07AutoAdmite).

La demandada, **SUPERMERCADOS ECO S.A.S.**, notificada el 8 de mayo de 2019 (PDF 09Notificación), dentro del término legal y por conducto de apoderado judicial, contestó la demanda con oposición a las pretensiones de condena teniendo en cuenta que canceló en su integridad las horas extras, liquidó y pagó las prestaciones sociales en proporción a lo devengado mensualmente. Acepto que existió un contrato de trabajo, que fue escrito, que conforme al contrato escrito celebrado el 11 de mayo de 2016 en la cláusula cuarta estipularon una duración de tres meses, previendo la finalización para el 10 de agosto de 2016; que inició el 11 de mayo de 2016, que termino el 30 de agosto de 2018 pero por renuncia del trabajador, que presto servicios de sábados a jueves, descansaba los días viernes, iniciaba la jornada a las nueve de la mañana, y con relación a la afirmación efectuada en la demanda que terminaba a las 9 pm, expreso que *“Es parcialmente cierto, con la aclaración que el actor tomaba su hora de almuerzo y media hora de descanso entre cada jornada, situación que no está incluida en el hecho”*; el cargo de domiciliario, que laboró en la ciudad de Bogotá, que estaba sometido un contrato laboral; frente a la afirmación efectuada en la demanda que estaba obligado a cumplir el trabajo en el tiempo impuesto por el demandado contesto. *“Es cierto con la aclaración que la actividad dependía de los pedidos de los clientes”*; Expuso que el demandante devengaba una suma fija mensual más un monto por horas extras, recargos y subsidio de transporte, que la suma indicada de \$300.000 como otros devengos es inventada por el actor, que existía un auxilio mensual variable de

rodamiento que se pactó en otro si al contrato; que la parte actora no relaciona o no indica en forma precisa de donde resulta esa cantidad de horas extras diurnas, ni el recargo diurno festivo, que el supermercado cancela el monto real devengado por recargo dominical o festivos en forma mensual; que las cesantías las consigno en el fondo PORVENIR, los intereses le eran consignados en la cuenta de ahorros del demandante del Banco BBVA, acepto lo relacionado al salario básico, subsidio de transporte y recargos indicados en la demanda para el años 2016, 2017, 2018; y si bien el demandante por cada año en la demanda relaciona el números de horas extras diurnas, diurnas festivas, el recargo diurno festivo, las horas extras diurnas dominicales o festivas, el recargo por dominicales o festivos, el demandado no acepto ninguno de tales hechos, señalando que el actor no relaciona o no indica en forma precisa de donde resulta esa cantidad de horas, y que no le consta por la misma razón, expone que para el 2016 meses de mayo a diciembre le cancelo básico de \$689.455, subsidio de transporte \$77.700 y trabajo suplementario y otros conceptos \$300.000; para el año 2017 básico \$717.717, subsidio de transporte \$83.140.00 y trabajo suplementario y otros \$321.640, y para el año 2018 básico \$781.242, subsidio de transporte \$88.211 y trabajo suplementario y otros \$330.170.00, más para cada año el rodamiento no constitutivo de salario de \$200.000 año 2016 y 2017, y 2018 enero \$270.000, febrero a abril a agosto \$240.000 salvo el periodo de vacaciones que no se causó.

En su defensa formuló las excepciones de fondo de prescripción, pago total y cumplimiento, buena fe de la demandada, compensación, cobro de lo no debido, inexistencia de causa y la genérica. (PDF 12Contestación.).

II. DECISION DEL JUZGADO

Agotados los trámites procesales, el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante sentencia de 9 de diciembre de 2020, resolvió:

PRIMERO: ABSOLVER a la demandada SUPERMERCADOS ECO S.A.S de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el demandante señor ALIPIO MUNOZ APARICIO identificado con la cedula de ciudadanía No.91.072.366.

SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción de Inexistencia de Causa, alegada por la parte demandada, y por el resultado de la Litis se abstiene el despacho de pronunciamiento frente a los demás medios exceptivos.

TERCERO: CONDENAR en costas de la instancia a la parte actora, practíquese la liquidación por secretaria incluyendo el monto de TRESCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$350. 000.00 M/CTE) como valor de las agencias en derecho.

III. RECURSOS DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación.

Plantea su inconformidad, sosteniendo:

“(...) se ha presentado un proceso en cual se ha señalado en los hechos que el trabajador ALIPIO MUÑOZ empezó a Trabajar desde el 11 de mayo de 2016 hasta el 30 de agosto de 2018, se señaló en la demanda que el trabajador iniciada o empezaba su jornada de trabajo iba de días sábados a días jueves, y esta situación fue aceptada por el demandado, esta situación fue ratificada por todos los testigos tanto los aportados por la parte demandante como los que allegó la parte demandada, todos estuvieron de acuerdo y todos han señalado y se da por cierto que el horario de trabajo del demandante empezaba el día sábado y terminaba el día jueves, porque el mismo descansaba los días viernes. Se señalo en la demanda que la jornada de trabajo empezaba a las nueve de la mañana y terminaba a las nueve de la noche esta situación también fue aceptada por el demandado en la contestación de la demanda en los interrogatorios de parte que se hicieran y adicional a ello los testigos tanto los presentados por la parte demandante como los allegados por la parte demandada todos señalaron que el mismo trabajaba en ese horario de nueve de la mañana a nueve de la noche, en ese orden de ideas me permito también señalar. que el mismo demandado también acepto y señalo que si se trabajaban unas horas extras y que contrario a lo manifestado por el demandante ellos a través de su promedio mensual que había comenzado en \$300.000 como usted lo manifestó en su sentencia que luego se reajusto en \$320.000, que estaban haciendo el reconocimiento de unas horas extras, entonces resulta evidente su señoría que las horas extras a lo largo del proceso es decir desde que se presentó la demandada desde que se contestó la misma, y en la práctica de todas y cada una de las pruebas quedo acreditado también un trabajo suplementario si trabajo suplementario que empieza a través de la hora número ocho y para ese efecto el inconveniente aquí no es si el trabajador perdón el inconveniente aquí es que al trabajador esos \$300000 de horas extras de trabajo suplementario llámemelo que pagaba el demandado no correspondían a la realidad a lo que realmente debería devengar el trabajador, si su señoría para este efecto tal cual Ud. lo señalo en su sentencia el trabajo extra diurno se remunera con 25% adicional, el recargo dominical con un 75% y el extra dominical al 150% dicho lo anterior su señoría me permito señalar que contrario a lo manifestado por su despacho si se ha probado que desde el primer día que empezó a laborar hasta el último día en que laboró si se causaron unas hora extras que las misma fueron reconocidas pero la mismas no fueron pagas correctamente o de forma completa en ese orden de ideas me permito señalar su señoría que contrario a lo manifestado por su despacho si asiste lugar al reconocimiento y pago de las horas extras insolutas del trabajo suplementario insoluto de una reliquidación de prestaciones sociales de una reliquidación de aportes al sistema general de seguridad social, de la aplicación de unas sanciones moratorias en virtud del artículo 99 de la ley 50 de 1990 y del artículo 65 del CST. en esos términos me permito solicitar se sirvan revocar la sentencia de primera instancia y en su lugar se acceda a las pretensiones de la demanda gracias”

La Juez de conocimiento concedió el recurso de apelación. Recibido el expediente inicialmente por la Secretaría del Tribunal Superior de Distrito Judicial

de Bogotá, fue asignado por reparto al despacho del Magistrado *Luis Alfredo Barón Corredor*, el 26 de febrero de 2021 (PDF 02ActaReparto Cuaderno Segunda Instancia).

En virtud de lo dispuesto en el Acuerdo PCSJA22-11978 de 29 de julio de 2002, y de la medida de descongestión allí adoptada, fue remitido el expediente a esta Corporación y asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente el 28 de abril del año en curso (PDF 11ActaReparto. Cuaderno segunda Instancia).

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La parte demandante presentó alegatos, en los cuales se refiere al contrato de trabajo, a la prima de servicios, las cesantías, intereses de las cesantías, vacaciones, y el salario, particularmente sobre este tema expuso:

“Teniendo en cuenta lo anterior, y que mi poderdante durante la relación laboral causo recargos dominicales, festivos y horas extras, podemos concluir que el mismo tiene derecho al reconocimiento y pago completo de su salario y sobre dicho salario completo se debe proceder a liquidar las prestaciones sociales que dada la naturaleza de la relación que ata al demandante con el demandado se desprendieron. Señores Magistrados, el actor presenta hechos de demanda y en ellos consigna un número de horas de cada uno de los años que estuvo vinculado con la demandada. Igualmente, el demandado acepto que el trabajador presto un servicio de 9:00am a 9:00pm todos los días, salvo el día de descanso del trabajador que siempre fue un día entre semana. Durante el proceso se acreditó con testimonios y documentales (desprendibles de nómina) que el demandado realizó un pago fijo mensual en la suma de \$300.000, los cuales, si bien es cierto en principio pudieron cubrir las horas extras trabajadas durante el mes, lo cierto es que, la misma definición legal del salario no permite darle este tipo de manejos al trabajo suplementario o de horas extras, pues, recordemos que las horas extras son derechos ciertos e irrenunciables. Es preciso señalar que, si bien es cierto, la prueba de la jornada no prueba automáticamente las horas extras, lo cierto es que conforme el mismo código sustantivo del trabajo, toda hora de trabajo que supere la jornada ordinaria se tomara como trabajo suplementario, en virtud de ello, la jornada suplementaria de mi poderdante siempre fue la que procedió las primeras 8 horas laboradas. Señores Magistrados, tal como se indicó en el recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, la testigo LUZ YEIMI SANABRIA LAGOS, fue la administradora del lugar de trabajo del demandante, de manera que, su testimonio es el más importante de todos los testimonios practicados, el cual, agradezco valoren igual que los demás, de acuerdo con las reglas generales de apreciación de las pruebas, y corroboraran que el demandante siempre trabajo una jornada que empezó a las 9:00am y finalizo a las 9:00pm. Señores magistrados, estas son las razones que me conllevan a manifestar que el demandante no recibió un pago completo por su trabajo suplementario, de hecho, no lo recibió nunca, por cuanto la suma mensual que se le pago no discrimino que se trataba del pago del trabajo suplementario y es esta la razón que da paso a la solicitud de imposición de una indemnización moratoria (se refirió a la indemnización moratoria y a la mala fe). (PDF 08AlegatosDemandante Cuaderno segunda Instancia).

V. CONSIDERACIONES

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación y el principio de consonancia previsto en el artículo 66A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad y que fueron sustentados, pues carece de competencia para pronunciarse sobre otros aspectos.

No se presenta controversia en cuanto a que el demandante prestó servicios a la sociedad demandada durante el lapso comprendido entre el 11 de mayo de 2016 al 30 de agosto de 2018, y se acredita con contrato de trabajo (PDF 11Pruebas folios 38-40, otro si al contrato folio 41), liquidación definitiva prestaciones sociales (PDF 11Pruebas folios 42-43), certificación expedida por la demandada (PDF 03Pruebas folio 23), y lo aceptado en la respuesta a la demanda (PDF 12Contestación)

Así las cosas, la controversia en esta instancia radica en determinar si encuentra acreditado el trabajo suplementario alegado por el demandante horas extras diurnas, horas extras dominicales, y horas con recargo dominical o festivo, para proceder a la reliquidación de los derechos reclamados y condenas solicitadas.

Consideró la juez de primera instancia, después de hacer referencia a los actuado a sentencias de la Corte Suprema de justicia, el principio de la carga de la prueba, el concepto de salario, que no se encontraba demostrado el trabajo suplementarios horas extras diurnas, horas extras dominicales y dominicales, alegados como laboradas por el demandante.

Al proceso se arrimaron los siguientes medios de prueba:

Interrogatorio de parte representante legal de la demandada, PEDRO RIBERTO ANGARITA HIGUERA, manifiesta que no pagaba bonificación al trabajador y que no adeuda horas extras; no adeuda dominicales ni festivos; se le pone de

presente folio 2, ¿se le pregunta si tiene un concepto de denominado horas extras? contesta que aparezca de turnos horas extras cero, pero aparece el otro devengo que tiene relación directa con los pagos de horas extras y trabajo suplementario que se le cancela a cada uno de los trabajadores; señala que paga una suma fija por horas extras siempre que no quede por debajo de la proyección de horas extras que se hace con anterioridad; se le pregunta qué paga bajo el concepto de otros devengos, señala que por la parametrización de software está relacionado con los pagos del trabajo suplementarios horas extras dominicales y festivos; que los \$200.000 que se cancelaron en algunos años corresponden al auxilio de rodamiento acordado a través de otro si en el acuerdo laboral; que al interior de la empresa se hace relación de las horas extras para que no vaya a pesar de lo proyectado en el mes.

Interrogatorio demandante, ALIPIO MUÑOZ APARICIO, informa la manera como se vinculó con la demandada, que firmó contrato el 11 de mayo de 2016 y también otro sí; que recibía mensualmente el auxilio para el mantenimiento de la moto siempre le pagaban \$200.000 a título de rodamiento de la moto no tenían nada que ver con la nómina; que se le entregaba un desprendible cuando le hacían los pagos; manifiesta que le decían que el supermercado no paga horas extras ni dominicales; que no hizo reclamo por escrito; informa que el supermercado le consigno a la cuenta BBVA, los pagos se los hacían en esa cuenta, y el rodamiento no se le consignaban se le pagaban mensualmente en el punto donde prestaba el servicio; y que la liquidación se la consignaron en el banco; que estuvo afiliado al fondo de pensiones AFP PROTECCION; estuvo afiliado al fondo de cesantías PORVENIR; que le daban una bonificación, que no sabe de qué eran esos devengados, que están diciendo que era de horas extras, pero ahí no está estipulado.

Declaración de LUZ YEIME SANABRIA LAGOS, conoce al demandante hace más de dos años porque trabajaron los dos en SUPERMERCADO ECO; que fue subadministradora, desde el 14 de junio 2017 al 27 agosto de 2018; que el demandante tenía el cargo de domiciliario con doce horas de trabajo, entraba a

las 9 de la mañana hasta las 9 de la noche, tenía media hora de almuerzo, tenía su moto, y hacia lo relacionado y cuando no había domicilios apoyaba la parte de empaque o el surtido del punto de venta; que ella era la jefe y se organizaban todas las actividades del punto de venta; con relación al horario indica que el demandante lo cumplía todos los días de domingo a domingo con un día compensatorio a la semana, que lo cuadraban con él, normalmente era los viernes; que la jornada la cumplía todo los días nueve de la mañana nueve de la noche; que ella no tenía acceso al contrato, no sabe cuánto ganaba el demandante, que cree que era igual al de ella que tenían un salario básico más una bonificación, pues con el salario básico nos liquidaban nuestras prestaciones como tal y una bonificación que nos daban adicional que era como lo que cubría los festivos y bueno cierta cantidad como de horas trabajadas de más, pero eso no era liquidable eso era una bonificación aparte; no era liquidable porque en el contrato tenía un salario básico el de ella era así no sabe cómo era el de ALIPIO; esa bonificación se la pagaban a todos; que le pagaban por consignación; que en efectivo le pagaban un rodamiento; yo diría que él tenía un acuerdo del rodamiento de la moto; no sabe si era a parte de la bonificación; el horario de trabajo no era igual para todos tenía personal de doce horas y de ocho horas, que el personal de surtido el de carnes el de vigilancia trabajan doce horas y el administrador 10 horas, y los supervisores: que el señor ALIPIO era doce horas como domiciliario; que no pagaban horas extras; que nunca se cancelaron horas extras porque supuestamente iban dentro de la bonificación que les daban adicional, entonces la verdad no sabe, que haya un ítem dentro del desprendible diga horas extras no; al preguntarle si alguna una vez le reprochó al demandado el no pago de horas extras y recargos a los trabajadores, digo que alguna vez levanto la mano preguntando qué porque un lunes festivo no se lo pagaban como era y la razón era que dentro de la bonificación que teníamos dentro de nuestro contrato se pagaba eso; que cuando ella ingreso el demandante ya estaba y el siguió cuando ella se retiró.

Testigo, NANCY JOHANA SOTO DELGADO, trabaja en la demandada como auxiliar de administración, lleva 14 años laborando, el apoderado de la parte

actora tacha por sospecha el testimonio; señala que el demandante trabajaba como domiciliario y colabora llevando los servicios a otra empresa lo que se necesitara de papelería; que ingreso mayo 2016 y trabajo hasta agosto de 2018, estaba en supermercado Eco Capellanía, que la testigo ingreso en Mandalay y está en Capellanía; el horario él trabajaba de nueve a nueve, que tenía media hora de refrigerio en la mañana, descansaba una hora para su almuerzo y otra media hora en la tarde de refrigerio con un día descanso semanal; que era los viernes como el día menos de venta y se le daba como el descanso; el salario un básico más el suplementario, como un admitido pagando las horas extras; se incluía en los desprendibles de nómina cada mes; no conoció la nómina del demandante, que a todos les pagan el básico más un suplementario; que ese valor era fijo mensual; que el valor no sabe exacto que dependía el área que tenía variaba; no se le pagaba otro concepto; se le pregunta si se le pagaba un auxilio de movilización que era el rodamiento que si se le pagaba, que era un adicional; el rodamiento se le pagaba directamente en el punto si no está mal \$240.000, se le pagaba en efectivo; el suplementario se pagaba por nomina se consignaba en el banco; al preguntarle si le pagaban horas extras señala que si le pagaban; al preguntarle cómo se liquidaban o pagaban no sabe que era el gerente de recurso humanos; que todo entraba dentro del básico y suplementario se pagaba todo; no ha visto los desprendible de nómina, que a ella le hacen entrega del desprendible de nómina, que no tiene una parte que de horas extras; que esas horas extras se pagaban a través de un concepto de otros devengados; que es igual todo el año.

Testimonio de BLANCA ESTELLA CUBILLOS QUICASAM, empleada de la demandada desde el 2014, coordinadora de recursos humanos, lo hace en la de las oficinas administrativas; conoce al demandante porque trabajo en la compañía lo conoció en su contratación ingreso a la compañía en el 2016; explica cómo fue la selección para ingreso; fue contratado en el cargo de domiciliario; en el punto de Capellanía; contrato a tres meses a término fijo; en la contratación se les indica el salario que van a devengar un básico el auxilio de transporte que por ley les corresponde y un tema de suplementario; el básico es el tope fijo que siempre va tener, el auxilio de transporte la ley según el año que ingreso, el suplementario

donde se contempla todo el pago de horas extras y recargos que llegare a tener; se le entregaba el desprendible de nómina, el pago es a una cuenta bancaria, y el desprendible vía electrónica; el horario de trabajo va de nueve mañana a nueve de la noche, él trabajaba de lunes a domingo descanso en semana un día; que proyectan que tiene un control del tiempo trabajado de los trabajadores con base a eso se da el suplementario y en ningún momento se deja pasar de ese valor, que tiene una jornada definida en ese mes en base a eso ya se tiene definido el suplementario que se va a ganar y se controla que en ningún motivo el suplementario las horas extras superen ese suplementario; que se tiene establecido un horario y para ese horario ya se tiene establecido un suplementario; que era un valor fijo; que el demandante trabajo hasta agosto 2018 que renunció; no sabe si el demandante firmó otro si al contrato; se le pone de presente un desprendible de nómina de julio de 2016, folio 2 y 10, de julio de 2017, manifiesta que en ese concepto que tiene otros devengados es todo el concepto de horas extras que se maneja con el empleado, ese concepto de otros devengados es horas extras; que esta el concepto de horas en el devengados porque lo hacen fijo.

Medios de prueba documental, correspondientes a constancia de los pagos de nómina mes por mes, incluidos en los PDF 03Pruebas, presentados por el demandante y PDF 11Pruebas, presentados por el demandado.

De los medios de prueba referenciados, analizados uno a uno y en conjunto atendiendo los principios de la libre formación del convencimiento y la sana crítica (Arts. 60 y 61 del CPTSS); se tiene por demostrada la prestación personal del servicio del demandante durante la jornada de nueve de la mañana a nueve de la noche, con una hora de almuerzo, y media hora por la mañana y media hora por la tarde de refrigerio, todos los días de la semana menos el viernes.

En efecto los testigos son contundentes al señalar la jornada cumplida por el demandante es decir materialmente desarrollada, declaraciones que prestan merito probatorio, pues se trata del dicho de personas que trabajaron o trabajan

en la sociedad demandada e indican de manera expresa en su exposición el horario cumplido por el demandante, y la testigo, NANCY JOHANA SOTO DELGADO, es clara en señalar que el demandante disponía de una hora para almorzar y de media hora en la mañana y en la tarde como refrigerio, dicho que presta merito probatorio pues labora como auxiliar de administración, advirtiéndose su declaración coherente.

Asimismo, se colige de lo manifestado en la contestación de la demandada, en donde se acepta la prestación de servicios, los días laborados y el horario de la jornada cumplida por el demandante, con la misma aclaración efectuada por la ultima testigo señalada sobre la hora de almuerzo y refrigerio.

Así las cosas, para la Sala no queda duda de que el demandante laboró la jornada indicada de nueve de la mañana a nueve de la noche, menos el tiempo dedicado para almuerzo y refrigerio, por lo que se tiene que trabajaba materialmente 10 horas, todos los días de la semana salvo el viernes.

Igualmente, del dicho de los testigos se debe tener por acreditado que, si bien la demandada no señalaba en las nóminas un rubro bajo la denominación de horas extras, si pagaba una suma de dinero fija que cubría en su concepto dicho trabajo suplementario de horas extras y domingos, pues así lo señalan los testigos, de que recibían una suma adicional bajo el concepto de otros devengos como suplemento, que tenía ese propósito según lo informado por las testigos NANCY JOHANA SOTO DELGADO y BLANCA ESTELLA CUBILLOS QUICASAM, y aún la testigo LUZ YEIME SANABRIA LAGOS, quien manifestó que pregunto porque no le pagaban festivos y le dijeron que estaba en esa suma suplementaria.

Es de anotar que, revisadas los volantes de pago de nómina, incorporados por el demandante como por la demandada se advierte el pago aludido, bajo el nombre de "Suplem2Aux-Otros/Ventas" y "Otros devengados" (PDF 03Pruebas y PDF 11Pruebas).

En consecuencia, efectuadas las operaciones aritméticas, se tiene que, por trabajo extra diurno, extra dominical, y horas con recargo dominical o festivo, el demandante debió recibir las siguientes sumas de dinero que se especifican, a la cual se le resta lo pagado por la demandada, obteniendo un saldo insoluto, como se pone de presente:

2016			
FECHA	TOTAL, MENSUAL HORAS EXTRAS, DOMINGOS Y FESTIVOS	VALOR MENSUAL PAGADO POR LA EMPRESA	DIFERENCIA MENSUAL PENDIENTE POR PAGAR
31-may-16	\$ 314.564	\$ 200.000	\$ 114.564
30-jun-16	\$ 409.364	\$ 300.000	\$ 109.364
31-jul-16	\$ 498.419	\$ 300.000	\$ 198.419
31-ago-16	\$ 461.073	\$ 300.000	\$ 161.073
30-sep-16	\$ 357.655	\$ 300.000	\$ 57.655
31-oct-16	\$ 461.073	\$ 300.000	\$ 161.073
30-nov-16	\$ 453.891	\$ 300.000	\$ 153.891
31-dic-16	\$ 409.364	\$ 300.000	\$ 109.364
TOTAL ANUAL PENDIENTE POR PAGAR			\$ 1.065.402

2017			
FECHA	TOTAL, MENSUAL HORAS EXTRAS, DOMINGOS Y FESTIVOS	VALOR MENSUAL PAGADO POR LA EMPRESA	DIFERENCIA MENSUAL PENDIENTE POR PAGAR
31-ene-17	\$ 493.348	\$ 246.300	\$ 247.048
28-feb-17	\$ 375.006	\$ 396.980	\$ -21.974
31-mar-17	\$ 438.019	\$ 321.640	\$ 116.379
30-abr-17	\$ 485.664	\$ 321.640	\$ 164.024
31-may-17	\$ 493.348	\$ 321.640	\$ 171.708
30-jun-17	\$ 477.979	\$ 321.630	\$ 156.349
31-jul-17	\$ 540.992	\$ 321.630	\$ 219.362
31-ago-17	\$ 493.348	\$ 321.630	\$ 171.718
30-sep-17	\$ 382.691	\$ 321.630	\$ 61.061
31-oct-17	\$ 493.348	\$ 321.630	\$ 171.718
30-nov-17	\$ 485.664	\$ 321.630	\$ 164.034
31-dic-17	\$ 493.348	\$ 321.630	\$ 171.718
TOTAL ANUAL PENDIENTE POR PAGAR			\$ 1.793.147

2018			
FECHA	TOTAL, MENSUAL HORAS EXTRAS, DOMINGOS Y FESTIVOS	VALOR MENSUAL PAGADO POR LA EMPRESA	DIFERENCIA MENSUAL PENDIENTE POR PAGAR
31-ene-18	\$ 522.456	\$ 330.170	\$ 192.286
28-feb-18	\$ 397.131	\$ 330.170	\$ 66.961
31-mar-18	\$ 514.318	\$ 330.170	\$ 184.148
30-abr-18	\$ 463.862	\$ 330.170	\$ 133.692
31-may-18	\$ 8.138	\$ -	\$ 8.138

30-jun-18	\$	139.973	\$	132.068	\$	7.905
31-jul-18	\$	522.456	\$	330.170	\$	192.286
31-ago-18	\$	514.318	\$	330.170	\$	184.148
TOTAL ANUAL PENDIENTE POR PAGAR					\$	969.563

Se anexa al presente fallo como documento ilustrativo, cuadro que contiene las operaciones, elaborado por la contadora de la Corporación, precisado la liquidación día por día, años 2016, 2017 y 2018.

Así las cosas, como queda un saldo insoluto que no se tuvo en cuenta por la demandada, se dispone el reajuste de las prestaciones solicitadas con base en los montos que no fueron cancelados por el empleador.

Así, por el año 2016: cesantías \$88.783.50, intereses cesantías \$9.766.19, primas de servicios \$88.783.50; año 2017: cesantía \$149.428.91 intereses cesantía \$17.931,47, primas de servicios \$149.428.91; y año 2018: cesantía \$80.796.91, intereses cesantía \$6.463.75, y primas de servicios \$80.796,91.

Con relación a las indemnizaciones del artículo 99 de la ley 50 de 1990 y articulo 65 CST la jurisprudencia ordinaria laboral enseña que la misma no es de aplicación automática e inexorable, que, para su imposición, el juzgador debe analizar el comportamiento del empleador moroso, con el fin de establecer si su actuar se encuentra revestido o no, de buena fe, en razón a que la sola deuda objetiva de las acreencias laborales derivadas del contrato de trabajo a su terminación, no le da prosperidad.

En decir, que si de las circunstancias fácticas se establece que el empleador obró con lealtad, sin ánimo de vulnerar o desconocer los derechos laborales de quien reclama, la conclusión es que debe ser absuelto por estos conceptos, toda vez que la existencia de una verdadera relación laboral no trae como consecuencia inevitable la imposición de estas sanciones, sino que, se repite debe analizarse la conducta del patrono, con miras a determinar si las razones que expone son atendibles o justificativas para obrar como lo hizo, sin importar si estas puedan ser consideradas o no, como correctas.

Lo importante es que los motivos expuestos por aquel, puedan ser considerados como atendibles de tal manera que razonablemente lo hubiesen llevado al convencimiento de que nada adeudaba a su trabajador (a), para ubicarlo en el terreno de la buena fe, entendida esta como aquel “...obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, (...) en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos...”, sin que, por alguna razón, la mala fe pueda presumirse en su contra (CSJ, sentencias radicados 32416 de 2010, 38973 de 2011, SL11436 de 2016, SL 16967-2017, SL194-2019, SL539-2020 y SL3288 de 2021 entre otras).

Estima la Sala que en el presente asunto a pesar de emitirse condena por los reajustes señalados, no se evidencia mala fe en el proceder de la demandada, pues debe tenerse en cuenta que desde la contestación de la demanda aceptó la prestación de servicios, así como la jornada laboral cumplida por el demandante, y su defensa estuvo sustentada en que pagaba una suma fija que cubría los conceptos reclamados, y si bien dicha suma resulto insuficiente aunque en un mes resulto superior, no pude decirse simplemente por esa circunstancia que el proceder de la demandada estuviera revestido de mala fe, pues lo que se colige es que la demandada tenía el convencimiento aunque errado que estaba procediendo en debida forma, pues debe resaltarse que mes a mes le entregaba al trabajador el comprobante de nómina, en donde se indica los valores cancelados, le consignaba en monto en el BBVA, es decir que no se vislumbra intención de ocultar o simular pagos, siendo transparente su proceder, sin que el demandante presentara queja alguna.

Asimismo, debe abonarse a su buena fe la conducta asumida dentro del proceso, pues no negó la jornada laborada por el demandante, aceptándola desde la contestación de la demanda, y señalando su posición, aunque como se dijo errada

En consecuencia, como quiera que no hubo condena por sanción moratoria, y ante la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, atendiendo recientes directrices jurisprudenciales de la Sala de Casación Laboral de la CSJ

(Sentencias SL359 y SL859 de 2021), se condenará a la demandada a reconocer las sumas objeto de condena debidamente indexadas, con base en los IPC certificados por el DANE, tomando como índice inicial el de la fecha en que terminó el contrato y como final el de la fecha en que efectivamente se haga el pago; quedando de esta manera resuelto el recurso de apelación de la pasiva

En ese orden de cosas, quedan resueltos los temas de apelación, reiterándose que la Sala no tiene competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los sustentados en la alzada.

Sin costas en esta instancia las de la primera a cargo de la parte demandada.

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

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el 9 de diciembre 2020, por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Bogotá D.C., dentro del proceso ordinario promovido por **ALIPIO MUÑOZ APARICIO** contra **SUPERMERCADOS ECO S.A.S.** para en su lugar condenar a la demandada a pagar por diferencias de trabajo suplementario horas extra diurnas, horas extras dominicales y festivos de 2016, 2017 y 2018, las sumas totales de \$3.828.112, por concepto de reajuste de cesantías \$319.009.32, intereses de cesantía \$34.161.41 y prima de servicios \$319.009.32, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

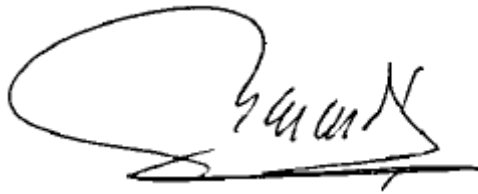
SEGUNDO. CONDENAR a la demandada pagar las condenas impuestas, debidamente indexadas, en los términos señalados en los considerandos de esta decisión.

TERCERO: ABSOLVER a la demandada de las demás pretensiones

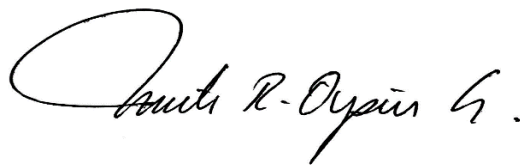
CUARTO: SIN COSTAS en esta instancia las de la primera a cargo de la demandada

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 SERÁN NOTIFICAS EN EDICTO, Y CUMPLASE,



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado
Con aclaración de voto



LEYDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

ACLARACIÓN DE VOTO

PROCESO PROMOVIDO POR ALIPIO MUÑOZ APARICIO CONTRA SUPERMERCADOS ECO S.A.S. Radicación No. 11001-31-05-016-**2019-00068**-01. Magistrado Ponente: Dr. Javier Antonio Fernández Sierra.

Aunque estoy de acuerdo con la decisión adoptada en el sentido de no condenar a la sanción moratoria del artículo 65 del CST, me parece que las razones expuestas en la sentencia son deficitarias, pues no basta que la demandada no haya negado la jornada cumplida por el trabajador, ni la prestación de servicios, pues de ser así sería suficiente con que los demandados en un acto de constricción tardía reconozcan que son deudores o se allanen a los hechos de la demanda, lo cual haría imposible que se les condene en este tipo de asuntos. Tiene que haber cierta correspondencia entre los reconocimientos sinceros y el comportamiento mostrado en el devenir de la relación en lo concerniente al reconocimiento de los derechos sociales. Dicho en otras palabras, considero que el trabajo suplementario, o en días de descanso obligatorio puede concretarse en el reconocimiento de una suma fija mensual, que compense los recargos causados. Bajo esa modalidad puede ocurrir que unos meses la suma reconocida sea superior a lo causado, o viceversa; evento en el cual de producirse la segunda hipótesis no cabría hablar de mala fe. O puede suceder que la suma siempre sea inferior, pero en unas cuantías ínfimas, que apuntalen también una buena fe. Pero la situación cambia si, como ocurrió en el *sub lite*, lo causado siempre fue superior a lo pagado, y las diferencias no son insignificantes sino de cierta magnitud, circunstancia ante la cual es muy difícil aceptar que hubo buena fe, aun cuando el empleador acepte la jornada cumplida, porque es claro que en tal caso la demandada pretendió obtener ventajas amparado en un reconocimiento global y sin discriminación de los factores pagados.

Sin embargo, estimo que la buena fe en este caso no se deriva de las conductas señaladas por la mayoría en la sentencia, sino de otros hechos que no se explicitan en la providencia pero que sí afloraron durante la discusión del proyecto, consistentes en que al hacer la liquidación de los dominicales con

base en un recargo del 75% (y no del 175%) las sumas causadas coinciden con las pagadas, incluso algunas veces las superan por una diferencia mínima. La mayoría se negó a incluir esta razón en los sustentos del fallo, aduciendo que no fue alegada por la demandada; apreciación de la cual me aparto porque, como lo dice la propia sentencia, la defensa estuvo sustentada en que pagaba una suma fija que cubría los conceptos reclamados. O sea que la demandada sí planteó que la suma fija reconocida compensaba el trabajo desplegado, lo que habilitaba al Tribunal para exponer esta razón como motivo para exonerar de la sanción, pues en otras oportunidades la Sala ha considerado como razón de buena fe la liquidación de los dominicales con el recargo del 75% y no del 175%, como a juicio del Tribunal debe hacerse, dada la ambigüedad con que quedó redactado el artículo 179 del CST luego de la reforma introducida en la Ley 789 de 2002, en la que se suprimió un enunciado importante de la disposición anterior la cual desde el Decreto 2351 de 1965, consagraba *“El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tengan derecho el trabajador por haber laborado la semana completa”* (en negrilla lo suprimido en la nueva ley), lo que ha llevado a muchos a considerar que hubo un giro a partir del año 2002 en cuanto a la forma de remuneración del trabajo dominical, y que ha sido aceptado por el Tribunal en otros pronunciamientos como razón de buena fe para exonerar de la sanción moratoria cuando ha observado deficiencias en los pagos respectivos, por primera vez y no reiterativas; mucho más si se tiene en cuenta que en el presente caso, la contadora del Tribunal hizo inicialmente la liquidación con el solo recargo del 75%, como entendió debía hacerlo, debiendo la Sala hacer las correcciones del caso, y las sumas entre lo trabajado y lo pagado guardaban cierta coincidencia, y cuando había diferencias no eran de gran entidad; debiendo destacar que esa forma de liquidación realizada por la citada funcionaria, ratifica que se trata en verdad de un error de común ocurrencia, y visto este elemento considero que es cuando surge con toda nitidez la buena fe de la empresa demandada.

Con toda consideración,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado

Fecha ut supra

2016

Sueldo basico mensual \$ 689.455
Auxilio de transporte \$ 77.700
Valor hora \$ 2.873

mayo-16

	\$ 2.873		1,25		2,00		1,75	
FECHA	HORA ORDINARIA		HORA EXTRA DIURNA (1,25)		HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)		RECARGO HORA DOMINICAL (75%)	
miércoles, 11 de mayo de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
jueves, 12 de mayo de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
viernes, 13 de mayo de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 14 de mayo de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
domingo, 15 de mayo de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
lunes, 16 de mayo de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
martes, 17 de mayo de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
miércoles, 18 de mayo de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
jueves, 19 de mayo de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
viernes, 20 de mayo de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 21 de mayo de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
domingo, 22 de mayo de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
lunes, 23 de mayo de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
martes, 24 de mayo de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
miércoles, 25 de mayo de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
jueves, 26 de mayo de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
viernes, 27 de mayo de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 28 de mayo de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
domingo, 29 de mayo de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
lunes, 30 de mayo de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
martes, 31 de mayo de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
TOTALES	168	\$ 482.619	30	\$ 107.727	8	\$ 45.964	32	\$ 160.873
HORA EXTRA DIURNA (1,25)			\$ 107.727					
HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)			\$ 45.964					
RECARGO HORA DOMINICAL (75%)			\$ 160.873					
TOTAL HORAS EXTRAS Y RECARGOS MENSUALES			\$ 314.564					

junio-16

FECHA	HORA ORDINARIA		HORA EXTRA DIURNA (1,25)		HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)		RECARGO HORA DOMINICAL (75%)	
miércoles, 01 de junio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
jueves, 02 de junio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
viernes, 03 de junio de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 04 de junio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
domingo, 05 de junio de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
lunes, 06 de junio de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
martes, 07 de junio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
miércoles, 08 de junio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
jueves, 09 de junio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
viernes, 10 de junio de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 11 de junio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
domingo, 12 de junio de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
lunes, 13 de junio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
martes, 14 de junio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
miércoles, 15 de junio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
jueves, 16 de junio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
viernes, 17 de junio de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 18 de junio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
domingo, 19 de junio de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
lunes, 20 de junio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
martes, 21 de junio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
miércoles, 22 de junio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
jueves, 23 de junio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
viernes, 24 de junio de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 25 de junio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
domingo, 26 de junio de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
lunes, 27 de junio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
martes, 28 de junio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
miércoles, 29 de junio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
jueves, 30 de junio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
TOTALES	240	\$ 689.455	42	\$ 150.818	10	\$ 57.455	40	\$ 201.091
HORA EXTRA DIURNA (1,25)			\$ 150.818					
HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)			\$ 57.455					
RECARGO HORA DOMINICAL (75%)			\$ 201.091					
TOTAL HORAS EXTRAS Y RECARGOS MENSUALES			\$ 409.364					

julio-16

FECHA	HORA ORDINARIA		HORA EXTRA DIURNA (1,25)		HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)		RECARGO HORA DOMINICAL (75%)	
viernes, 01 de julio de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 02 de julio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
domingo, 03 de julio de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
lunes, 04 de julio de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
martes, 05 de julio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
miércoles, 06 de julio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
jueves, 07 de julio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -

viernes, 08 de julio de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 09 de julio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
domingo, 10 de julio de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
lunes, 11 de julio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
martes, 12 de julio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
miércoles, 13 de julio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
jueves, 14 de julio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
viernes, 15 de julio de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 16 de julio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
domingo, 17 de julio de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
lunes, 18 de julio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
martes, 19 de julio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
miércoles, 20 de julio de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
jueves, 21 de julio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
viernes, 22 de julio de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 23 de julio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
domingo, 24 de julio de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
lunes, 25 de julio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
martes, 26 de julio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
miércoles, 27 de julio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
jueves, 28 de julio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
viernes, 29 de julio de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 30 de julio de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
domingo, 31 de julio de 2016		\$ -		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
TOTALES	240	\$ 689.455	38	\$ 136.455	14	\$ 80.436	56	\$ 281.527
HORA EXTRA DIURNA (1,25)			\$ 136.455					
HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)			\$ 80.436					
RECARGO HORA DOMINICAL (75%)			\$ 281.527					
TOTAL HORAS EXTRAS Y RECARGOS MENSUALES			\$ 498.419					

agosto-16

FECHA	HORA ORDINARIA		HORA EXTRA DIURNA (1,25)		HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)		RECARGO HORA DOMINICAL (75%)	
lunes, 01 de agosto de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
martes, 02 de agosto de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
miércoles, 03 de agosto de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
jueves, 04 de agosto de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
viernes, 05 de agosto de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 06 de agosto de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
domingo, 07 de agosto de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
lunes, 08 de agosto de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
martes, 09 de agosto de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
miércoles, 10 de agosto de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
jueves, 11 de agosto de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
viernes, 12 de agosto de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 13 de agosto de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
domingo, 14 de agosto de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
lunes, 15 de agosto de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
martes, 16 de agosto de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
miércoles, 17 de agosto de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
jueves, 18 de agosto de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
viernes, 19 de agosto de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 20 de agosto de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
domingo, 21 de agosto de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
lunes, 22 de agosto de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
martes, 23 de agosto de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
miércoles, 24 de agosto de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
jueves, 25 de agosto de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
viernes, 26 de agosto de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 27 de agosto de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
domingo, 28 de agosto de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
lunes, 29 de agosto de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
martes, 30 de agosto de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
miércoles, 31 de agosto de 2016		\$ -		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
HORA EXTRA DIURNA (1,25)			\$ 150.818					
HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)			\$ 68.946					
RECARGO HORA DOMINICAL (75%)			\$ 241.309					
TOTAL HORAS EXTRAS Y RECARGOS MENSUALES			\$ 461.073					

septiembre-16

FECHA	HORA ORDINARIA		HORA EXTRA DIURNA (1,25)		HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)		RECARGO HORA DOMINICAL (75%)	
jueves, 01 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
viernes, 02 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 03 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
domingo, 04 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
lunes, 05 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
martes, 06 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
miércoles, 07 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
jueves, 08 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
viernes, 09 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 10 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
domingo, 11 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
lunes, 12 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
martes, 13 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
miércoles, 14 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
jueves, 15 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
viernes, 16 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 17 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -

domingo, 18 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
lunes, 19 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
martes, 20 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
miércoles, 21 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
jueves, 22 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
viernes, 23 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 24 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
domingo, 25 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
lunes, 26 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
martes, 27 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
miércoles, 28 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
jueves, 29 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
viernes, 30 de septiembre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
TOTALES	240	\$ 689.455	42	\$ 150.818	8	\$ 45.964	32	\$ 160.873
HORA EXTRA DIURNA (1,25)			\$ 150.818					
HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)			\$ 45.964					
RECARGO HORA DOMINICAL (75%)			\$ 160.873					
TOTAL HORAS EXTRAS Y RECARGOS MENSUALES			\$ 357.655					

octubre-16								
FECHA	HORA ORDINARIA		HORA EXTRA DIURNA (1,25)		HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)		RECARGO HORA DOMINICAL (75%)	
sábado, 01 de octubre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
domingo, 02 de octubre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
lunes, 03 de octubre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
martes, 04 de octubre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
miércoles, 05 de octubre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
jueves, 06 de octubre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
viernes, 07 de octubre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 08 de octubre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
domingo, 09 de octubre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
lunes, 10 de octubre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
martes, 11 de octubre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
miércoles, 12 de octubre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
jueves, 13 de octubre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
viernes, 14 de octubre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 15 de octubre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
domingo, 16 de octubre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
lunes, 17 de octubre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
martes, 18 de octubre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
miércoles, 19 de octubre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
jueves, 20 de octubre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
viernes, 21 de octubre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 22 de octubre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
domingo, 23 de octubre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
lunes, 24 de octubre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
martes, 25 de octubre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
miércoles, 26 de octubre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
jueves, 27 de octubre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
viernes, 28 de octubre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 29 de octubre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
domingo, 30 de octubre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
lunes, 31 de octubre de 2016		\$ -	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
TOTALES	240	\$ 689.455	42	\$ 150.818	12	\$ 68.946	48	\$ 241.309
HORA EXTRA DIURNA (1,25)			\$ 150.818					
HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)			\$ 68.946					
RECARGO HORA DOMINICAL (75%)			\$ 241.309					
TOTAL HORAS EXTRAS Y RECARGOS MENSUALES			\$ 461.073					

noviembre-16								
FECHA	HORA ORDINARIA		HORA EXTRA DIURNA (1,25)		HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)		RECARGO HORA DOMINICAL (75%)	
martes, 01 de noviembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
miércoles, 02 de noviembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
jueves, 03 de noviembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
viernes, 04 de noviembre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 05 de noviembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
domingo, 06 de noviembre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
lunes, 07 de noviembre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
martes, 08 de noviembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
miércoles, 09 de noviembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
jueves, 10 de noviembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
viernes, 11 de noviembre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 12 de noviembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
domingo, 13 de noviembre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
lunes, 14 de noviembre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
martes, 15 de noviembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
miércoles, 16 de noviembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
jueves, 17 de noviembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
viernes, 18 de noviembre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 19 de noviembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
domingo, 20 de noviembre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
lunes, 21 de noviembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
martes, 22 de noviembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
miércoles, 23 de noviembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
jueves, 24 de noviembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
viernes, 25 de noviembre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 26 de noviembre de 2016	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
domingo, 27 de noviembre de 2016	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218

<i>lunes, 28 de noviembre de 2016</i>	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
<i>martes, 29 de noviembre de 2016</i>	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
<i>miércoles, 30 de noviembre de 2016</i>	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
TOTALES	240	\$ 689.455	40	\$ 143.636	12	\$ 68.946	48	\$ 241.309
HORA EXTRA DIURNA (1,25)			\$ 143.636					
HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)			\$ 68.946					
RECARGO HORA DOMINICAL (75%)			\$ 241.309					
TOTAL HORAS EXTRAS Y RECARGOS MENSUALES			\$ 453.891					

diciembre-16								
FECHA	HORA ORDINARIA		HORA EXTRA DIURNA (1,25)		HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)		RECARGO HORA DOMINICAL (75%)	
<i>jueves, 01 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
<i>viernes, 02 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
<i>sábado, 03 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
<i>domingo, 04 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
<i>lunes, 05 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
<i>martes, 06 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
<i>miércoles, 07 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
<i>jueves, 08 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
<i>viernes, 09 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
<i>sábado, 10 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
<i>domingo, 11 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
<i>lunes, 12 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
<i>martes, 13 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
<i>miércoles, 14 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
<i>jueves, 15 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
<i>viernes, 16 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
<i>sábado, 17 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
<i>domingo, 18 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
<i>lunes, 19 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
<i>martes, 20 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
<i>miércoles, 21 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
<i>jueves, 22 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
<i>viernes, 23 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
<i>sábado, 24 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
<i>domingo, 25 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982		\$ -	2	\$ 11.491	8	\$ 40.218
<i>lunes, 26 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
<i>martes, 27 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
<i>miércoles, 28 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
<i>jueves, 29 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
<i>viernes, 30 de diciembre de 2016</i>	8	\$ 22.982		\$ -		\$ -		\$ -
<i>sábado, 31 de diciembre de 2016</i>		\$ -	2	\$ 7.182		\$ -		\$ -
TOTALES	240	\$ 689.455	42	\$ 150.818	10	\$ 57.455	40	\$ 201.091
HORA EXTRA DIURNA (1,25)			\$ 150.818					
HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)			\$ 57.455					
RECARGO HORA DOMINICAL (75%)			\$ 201.091					
TOTAL HORAS EXTRAS Y RECARGOS MENSUALES			\$ 409.364					

2017

Sueldo basico \$ 737.717
Auxilio de transporte \$ 83.140
Valor hora \$ 3.074

enero-17								
		\$ 3.074	1,25		2,00		1,75	
FECHA	HORA ORDINARIA		HORA EXTRA DIURNA (1,25)		HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)		RECARGO HORA DOMINICAL (75%)	
domingo, 01 de enero de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 02 de enero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 03 de enero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 04 de enero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 05 de enero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 06 de enero de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 07 de enero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 08 de enero de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 09 de enero de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
martes, 10 de enero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 11 de enero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 12 de enero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 13 de enero de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 14 de enero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 15 de enero de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 16 de enero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 17 de enero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 18 de enero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 19 de enero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 20 de enero de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 21 de enero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 22 de enero de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 23 de enero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 24 de enero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 25 de enero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 26 de enero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 27 de enero de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 28 de enero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 29 de enero de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 30 de enero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 31 de enero de 2017		\$ -	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
TOTALES	240	\$ 737.717	42	\$ 161.376	12	\$ 73.772	48	\$ 258.201
HORA EXTRA DIURNA (1,25)			\$ 161.376					
HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)			\$ 73.772					
RECARGO HORA DOMINICAL (75%)			\$ 258.201					
TOTAL HORAS EXTRAS Y RECARGOS MENSUALES			\$ 493.348					

febrero-17								
FECHA	HORA ORDINARIA		HORA EXTRA DIURNA (1,25)		HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)		RECARGO HORA DOMINICAL (75%)	
miércoles, 01 de febrero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 02 de febrero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 03 de febrero de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 04 de febrero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 05 de febrero de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 06 de febrero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 07 de febrero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 08 de febrero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 09 de febrero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 10 de febrero de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 11 de febrero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 12 de febrero de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 13 de febrero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 14 de febrero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 15 de febrero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 16 de febrero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 17 de febrero de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 18 de febrero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 19 de febrero de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 20 de febrero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 21 de febrero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 22 de febrero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 23 de febrero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 24 de febrero de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 25 de febrero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 26 de febrero de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 27 de febrero de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 28 de febrero de 2017	24	\$ 73.772	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
TOTALES	240	\$ 737.717	40	\$ 153.691	8	\$ 49.181	32	\$ 172.134
HORA EXTRA DIURNA (1,25)			\$ 153.691					
HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)			\$ 49.181					

RECARGO HORA DOMINICAL (75%)	\$ 172.134
TOTAL HORAS EXTRAS Y RECARGOS MENSUALES	\$ 375.006

marzo-17

FECHA	HORA ORDINARIA		HORA EXTRA DIURNA (1,25)		HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)		RECARGO HORA DOMINICAL (75%)	
miércoles, 01 de marzo de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 02 de marzo de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 03 de marzo de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 04 de marzo de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 05 de marzo de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 06 de marzo de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 07 de marzo de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 08 de marzo de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 09 de marzo de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 10 de marzo de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 11 de marzo de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 12 de marzo de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 13 de marzo de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 14 de marzo de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 15 de marzo de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 16 de marzo de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 17 de marzo de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 18 de marzo de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 19 de marzo de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 20 de marzo de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
martes, 21 de marzo de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 22 de marzo de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 23 de marzo de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 24 de marzo de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 25 de marzo de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 26 de marzo de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 27 de marzo de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 28 de marzo de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 29 de marzo de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 30 de marzo de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 31 de marzo de 2017		\$ -		\$ -		\$ -		\$ -
TOTALES	240	\$ 737.717	42	\$ 161.376	10	\$ 61.476	40	\$ 215.167
HORA EXTRA DIURNA (1,25)			\$ 161.376					
HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)			\$ 61.476					
RECARGO HORA DOMINICAL (75%)			\$ 215.167					
TOTAL HORAS EXTRAS Y RECARGOS MENSUALES			\$ 438.019					

abril-17

FECHA	HORA ORDINARIA		HORA EXTRA DIURNA (1,25)		HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)		RECARGO HORA DOMINICAL (75%)	
sábado, 01 de abril de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 02 de abril de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 03 de abril de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 04 de abril de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 05 de abril de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 06 de abril de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 07 de abril de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 08 de abril de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 09 de abril de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 10 de abril de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 11 de abril de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 12 de abril de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 13 de abril de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
viernes, 14 de abril de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 15 de abril de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 16 de abril de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 17 de abril de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 18 de abril de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 19 de abril de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 20 de abril de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 21 de abril de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 22 de abril de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 23 de abril de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 24 de abril de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 25 de abril de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 26 de abril de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 27 de abril de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 28 de abril de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 29 de abril de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 30 de abril de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
TOTALES	240	\$ 737.717	40	\$ 153.691	12	\$ 73.772	48	\$ 258.201
HORA EXTRA DIURNA (1,25)			\$ 153.691					
HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)			\$ 73.772					
RECARGO HORA DOMINICAL (75%)			\$ 258.201					
TOTAL HORAS EXTRAS Y RECARGOS MENSUALES			\$ 485.664					

mayo-17								
FECHA	HORA ORDINARIA		HORA EXTRA DIURNA (1,25)		HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)		RECARGO HORA DOMINICAL (75%)	
<i>lunes, 01 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
<i>martes, 02 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>miércoles, 03 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>jueves, 04 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>viernes, 05 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
<i>sábado, 06 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>domingo, 07 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
<i>lunes, 08 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>martes, 09 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>miércoles, 10 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>jueves, 11 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>viernes, 12 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
<i>sábado, 13 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>domingo, 14 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
<i>lunes, 15 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>martes, 16 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>miércoles, 17 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>jueves, 18 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>viernes, 19 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
<i>sábado, 20 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>domingo, 21 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
<i>lunes, 22 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>martes, 23 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>miércoles, 24 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>jueves, 25 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>viernes, 26 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
<i>sábado, 27 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>domingo, 28 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
<i>lunes, 29 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
<i>martes, 30 de mayo de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>miércoles, 31 de mayo de 2017</i>		\$ -	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
TOTALES	240	\$ 737.717	42	\$ 161.376	12	\$ 73.772	48	\$ 258.201
HORA EXTRA DIURNA (1,25)			\$ 161.376					
HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)			\$ 73.772					
RECARGO HORA DOMINICAL (75%)			\$ 258.201					
TOTAL HORAS EXTRAS Y RECARGOS MENSUALES			\$ 493.348					

junio-17								
FECHA	HORA ORDINARIA		HORA EXTRA DIURNA (1,25)		HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)		RECARGO HORA DOMINICAL (75%)	
<i>jueves, 01 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>viernes, 02 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
<i>sábado, 03 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>domingo, 04 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
<i>lunes, 05 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>martes, 06 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>miércoles, 07 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>jueves, 08 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>viernes, 09 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
<i>sábado, 10 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>domingo, 11 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
<i>lunes, 12 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>martes, 13 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>miércoles, 14 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>jueves, 15 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>viernes, 16 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
<i>sábado, 17 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>domingo, 18 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
<i>lunes, 19 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
<i>martes, 20 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>miércoles, 21 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>jueves, 22 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>viernes, 23 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
<i>sábado, 24 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>domingo, 25 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
<i>lunes, 26 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
<i>martes, 27 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>miércoles, 28 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>jueves, 29 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
<i>viernes, 30 de junio de 2017</i>	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
TOTALES	240	\$ 737.717	38	\$ 146.006	12	\$ 73.772	48	\$ 258.201
HORA EXTRA DIURNA (1,25)			\$ 146.006					
HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)			\$ 73.772					
RECARGO HORA DOMINICAL (75%)			\$ 258.201					
TOTAL HORAS EXTRAS Y RECARGOS MENSUALES			\$ 477.979					

julio-17

FECHA	HORA ORDINARIA		HORA EXTRA DIURNA (1,25)		HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)		RECARGO HORA DOMINICAL (75%)	
sábado, 01 de julio de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 02 de julio de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 03 de julio de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
martes, 04 de julio de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 05 de julio de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 06 de julio de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 07 de julio de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 08 de julio de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 09 de julio de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 10 de julio de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 11 de julio de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 12 de julio de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 13 de julio de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 14 de julio de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 15 de julio de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 16 de julio de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 17 de julio de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 18 de julio de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 19 de julio de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 20 de julio de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
viernes, 21 de julio de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 22 de julio de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 23 de julio de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 24 de julio de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 25 de julio de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 26 de julio de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 27 de julio de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 28 de julio de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 29 de julio de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 30 de julio de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 31 de julio de 2017		\$ -	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
TOTALES	240	\$ 737.717	40	\$ 153.691	14	\$ 86.067	56	\$ 301.234
HORA EXTRA DIURNA (1,25)			\$ 153.691					
HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)			\$ 86.067					
RECARGO HORA DOMINICAL (75%)			\$ 301.234					
TOTAL HORAS EXTRAS Y RECARGOS MENSUALES			\$ 540.992					

agosto-17

FECHA	HORA ORDINARIA		HORA EXTRA DIURNA (1,25)		HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)		RECARGO HORA DOMINICAL (75%)	
martes, 01 de agosto de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 02 de agosto de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 03 de agosto de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 04 de agosto de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 05 de agosto de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 06 de agosto de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 07 de agosto de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
martes, 08 de agosto de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 09 de agosto de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 10 de agosto de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 11 de agosto de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 12 de agosto de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 13 de agosto de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 14 de agosto de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 15 de agosto de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 16 de agosto de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 17 de agosto de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 18 de agosto de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 19 de agosto de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 20 de agosto de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 21 de agosto de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
martes, 22 de agosto de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 23 de agosto de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 24 de agosto de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 25 de agosto de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 26 de agosto de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 27 de agosto de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 28 de agosto de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 29 de agosto de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 30 de agosto de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 31 de agosto de 2017		\$ -	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
TOTALES	240	\$ 737.717	42	\$ 161.376	12	\$ 73.772	48	\$ 258.201
HORA EXTRA DIURNA (1,25)			\$ 161.376					
HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)			\$ 73.772					
RECARGO HORA DOMINICAL (75%)			\$ 258.201					
TOTAL HORAS EXTRAS Y RECARGOS MENSUALES			\$ 493.348					

septiembre-17

FECHA	HORA ORDINARIA		HORA EXTRA DIURNA (1,25)		HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)		RECARGO HORA DOMINICAL (75%)	
viernes, 01 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 02 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 03 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 04 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 05 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 06 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 07 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 08 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 09 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 10 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 11 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 12 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 13 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 14 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 15 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 16 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 17 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 18 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 19 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 20 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 21 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 22 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 23 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 24 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 25 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 26 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 27 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 28 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 29 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 30 de septiembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
TOTALES	240	\$ 737.717	42	\$ 161.376	8	\$ 49.181	32	\$ 172.134
HORA EXTRA DIURNA (1,25)			\$ 161.376					
HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)			\$ 49.181					
RECARGO HORA DOMINICAL (75%)			\$ 172.134					
TOTAL HORAS EXTRAS Y RECARGOS MENSUALES			\$ 382.691					

octubre-17								
FECHA	HORA ORDINARIA		HORA EXTRA DIURNA (1,25)		HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)		RECARGO HORA DOMINICAL (75%)	
domingo, 01 de octubre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 02 de octubre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 03 de octubre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 04 de octubre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 05 de octubre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 06 de octubre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 07 de octubre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 08 de octubre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 09 de octubre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 10 de octubre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 11 de octubre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 12 de octubre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 13 de octubre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 14 de octubre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 15 de octubre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 16 de octubre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
martes, 17 de octubre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 18 de octubre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 19 de octubre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 20 de octubre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 21 de octubre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 22 de octubre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 23 de octubre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 24 de octubre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 25 de octubre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 26 de octubre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 27 de octubre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 28 de octubre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 29 de octubre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 30 de octubre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 31 de octubre de 2017		\$ -	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
TOTALES	240	\$ 737.717	42	\$ 161.376	12	\$ 73.772	48	\$ 258.201
HORA EXTRA DIURNA (1,25)			\$ 161.376					
HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)			\$ 73.772					
RECARGO HORA DOMINICAL (75%)			\$ 258.201					
TOTAL HORAS EXTRAS Y RECARGOS MENSUALES			\$ 493.348					

noviembre-17

FECHA	HORA ORDINARIA		HORA EXTRA DIURNA (1,25)		HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)		RECARGO HORA DOMINICAL (75%)	
miércoles, 01 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 02 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 03 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 04 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 05 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 06 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
martes, 07 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 08 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 09 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 10 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 11 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 12 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 13 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
martes, 14 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 15 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 16 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 17 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 18 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 19 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 20 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 21 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 22 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 23 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 24 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 25 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 26 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 27 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 28 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 29 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 30 de noviembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
TOTALES	240	\$ 737.717	40	\$ 153.691	12	\$ 73.772	48	\$ 258.201
HORA EXTRA DIURNA (1,25)			\$ 153.691					
HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)			\$ 73.772					
RECARGO HORA DOMINICAL (75%)			\$ 258.201					
TOTAL HORAS EXTRAS Y RECARGOS MENSUALES			\$ 485.664					

diciembre-17

FECHA	HORA ORDINARIA		HORA EXTRA DIURNA (1,25)		HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)		RECARGO HORA DOMINICAL (75%)	
viernes, 01 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 02 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 03 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 04 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 05 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 06 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 07 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 08 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 09 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 10 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 11 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 12 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 13 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 14 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 15 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 16 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 17 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 18 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
martes, 19 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 20 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 21 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 22 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 23 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 24 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
lunes, 25 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
martes, 26 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
miércoles, 27 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
jueves, 28 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
viernes, 29 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 30 de diciembre de 2017	8	\$ 24.591	2	\$ 7.685		\$ -		\$ -
domingo, 31 de diciembre de 2017		\$ -	2	\$ 7.685	2	\$ 12.295	8	\$ 43.033
TOTALES	240	\$ 737.717	42	\$ 161.376	12	\$ 73.772	48	\$ 258.201
HORA EXTRA DIURNA (1,25)			\$ 161.376					
HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)			\$ 73.772					
RECARGO HORA DOMINICAL (75%)			\$ 258.201					
TOTAL HORAS EXTRAS Y RECARGOS MENSUALES			\$ 493.348					

2018

Sueldo basico mensual\$ 781.242

Auxilio de transporte\$ 88.211

Valor hora\$ 3.255

enero-18								
\$ 3.255			1,25		2,00		1,75	
FECHA	HORA ORDINARIA		HORA EXTRA DIURNA (1,25)		HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)		RECARGO HORA DOMINICAL (75%)	
<i>lunes, 01 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041		\$ -	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
<i>martes, 02 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>miércoles, 03 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>jueves, 04 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>viernes, 05 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
<i>sábado, 06 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>domingo, 07 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041		\$ -	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
<i>lunes, 08 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041		\$ -	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
<i>martes, 09 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>miércoles, 10 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>jueves, 11 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>viernes, 12 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
<i>sábado, 13 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>domingo, 14 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041		\$ -	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
<i>lunes, 15 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>martes, 16 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>miércoles, 17 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>jueves, 18 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>viernes, 19 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
<i>sábado, 20 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>domingo, 21 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041		\$ -	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
<i>lunes, 22 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>martes, 23 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>miércoles, 24 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>jueves, 25 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>viernes, 26 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
<i>sábado, 27 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>domingo, 28 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041		\$ -	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
<i>lunes, 29 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>martes, 30 de enero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>miércoles, 31 de enero de 2018</i>		\$ -	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
TOTALES	240	\$ 781.242	42	\$ 170.897	12	\$ 78.124	48	\$ 273.435
HORA EXTRA DIURNA (1,25)			\$ 170.897					
HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)			\$ 78.124					
RECARGO HORA DOMINICAL (75%)			\$ 273.435					
TOTALES			\$ 522.456					

febrero-18								
FECHA	HORA ORDINARIA		HORA EXTRA DIURNA (1,25)		HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)		RECARGO HORA DOMINICAL (75%)	
<i>jueves, 01 de febrero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>viernes, 02 de febrero de 2018</i>	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
<i>sábado, 03 de febrero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>domingo, 04 de febrero de 2018</i>	8	\$ 26.041		\$ -	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
<i>lunes, 05 de febrero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>martes, 06 de febrero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>miércoles, 07 de febrero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>jueves, 08 de febrero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>viernes, 09 de febrero de 2018</i>	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
<i>sábado, 10 de febrero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>domingo, 11 de febrero de 2018</i>	8	\$ 26.041		\$ -	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
<i>lunes, 12 de febrero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>martes, 13 de febrero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>miércoles, 14 de febrero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>jueves, 15 de febrero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>viernes, 16 de febrero de 2018</i>	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
<i>sábado, 17 de febrero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>domingo, 18 de febrero de 2018</i>	8	\$ 26.041		\$ -	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
<i>lunes, 19 de febrero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>martes, 20 de febrero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>miércoles, 21 de febrero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>jueves, 22 de febrero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>viernes, 23 de febrero de 2018</i>	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
<i>sábado, 24 de febrero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>domingo, 25 de febrero de 2018</i>	8	\$ 26.041		\$ -	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
<i>lunes, 26 de febrero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>martes, 27 de febrero de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>miércoles, 28 de febrero de 2018</i>	24	\$ 78.124	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
TOTALES	240	\$ 781.242	40	\$ 162.759	8	\$ 52.083	32	\$ 182.290
HORA EXTRA DIURNA (1,25)			\$ 162.759					
HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)			\$ 52.083					
RECARGO HORA DOMINICAL (75%)			\$ 182.290					
TOTAL HORAS EXTRAS Y RECARGOS MENSUALES			\$ 397.131					

marzo-18								
FECHA	HORA ORDINARIA		HORA EXTRA DIURNA (1,25)		HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)		RECARGO HORA DOMINICAL (75%)	
<i>jueves, 01 de marzo de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>viernes, 02 de marzo de 2018</i>	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
<i>sábado, 03 de marzo de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>domingo, 04 de marzo de 2018</i>	8	\$ 26.041		\$ -	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
<i>lunes, 05 de marzo de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>martes, 06 de marzo de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
<i>miércoles, 07 de marzo de 2018</i>	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -

jueves, 08 de marzo de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
viernes, 09 de marzo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 10 de marzo de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
domingo, 11 de marzo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
lunes, 12 de marzo de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
martes, 13 de marzo de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
miércoles, 14 de marzo de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
jueves, 15 de marzo de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
viernes, 16 de marzo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 17 de marzo de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
domingo, 18 de marzo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
lunes, 19 de marzo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
martes, 20 de marzo de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
miércoles, 21 de marzo de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
jueves, 22 de marzo de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
viernes, 23 de marzo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 24 de marzo de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
domingo, 25 de marzo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
lunes, 26 de marzo de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
martes, 27 de marzo de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
miércoles, 28 de marzo de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
jueves, 29 de marzo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
viernes, 30 de marzo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 31 de marzo de 2018		\$ -	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
TOTALES	240	\$ 781.242	40	\$ 162.759	12	\$ 78.124	48	\$ 273.435
HORA EXTRA DIURNA (1,25)			\$ 162.759					
HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)			\$ 78.124					
RECARGO HORA DOMINICAL (75%)			\$ 273.435					
TOTAL HORAS EXTRAS Y RECARGOS MENSUALES			\$ 514.318					

abril-18								
FECHA	HORA ORDINARIA		HORA EXTRA DIURNA (1,25)		HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)		RECARGO HORA DOMINICAL (75%)	
domingo, 01 de abril de 2018	8	\$ 26.041		\$ -	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
lunes, 02 de abril de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
martes, 03 de abril de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
miércoles, 04 de abril de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
jueves, 05 de abril de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
viernes, 06 de abril de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 07 de abril de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
domingo, 08 de abril de 2018	8	\$ 26.041		\$ -	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
lunes, 09 de abril de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
martes, 10 de abril de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
miércoles, 11 de abril de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
jueves, 12 de abril de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
viernes, 13 de abril de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 14 de abril de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
domingo, 15 de abril de 2018	8	\$ 26.041		\$ -	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
lunes, 16 de abril de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
martes, 17 de abril de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
miércoles, 18 de abril de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
jueves, 19 de abril de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
viernes, 20 de abril de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 21 de abril de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
domingo, 22 de abril de 2018	8	\$ 26.041		\$ -	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
lunes, 23 de abril de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
martes, 24 de abril de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
miércoles, 25 de abril de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
jueves, 26 de abril de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
viernes, 27 de abril de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 28 de abril de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
domingo, 29 de abril de 2018	8	\$ 26.041		\$ -	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
lunes, 30 de abril de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
TOTALES	240	\$ 781.242	42	\$ 170.897	10	\$ 65.104	40	\$ 227.862
HORA EXTRA DIURNA (1,25)			\$ 170.897					
HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)			\$ 65.104					
RECARGO HORA DOMINICAL (75%)			\$ 227.862					
TOTAL HORAS EXTRAS Y RECARGOS MENSUALES			\$ 463.862					

mayo-18								
FECHA	HORA ORDINARIA		HORA EXTRA DIURNA (1,25)		HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)		RECARGO HORA DOMINICAL (75%)	
martes, 01 de mayo de 2018	8	\$ 26.041	LICENCIA DE PATERNIDAD	\$ -		\$ -		\$ -
miércoles, 02 de mayo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
jueves, 03 de mayo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
viernes, 04 de mayo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 05 de mayo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
domingo, 06 de mayo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
lunes, 07 de mayo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
martes, 08 de mayo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
miércoles, 09 de mayo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
jueves, 10 de mayo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
viernes, 11 de mayo de 2018	8	\$ 26.041	VACACIONES PERIODO: DEL 11/MAY/2016 AL 10/MAY/2017	\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 12 de mayo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
domingo, 13 de mayo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
lunes, 14 de mayo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
martes, 15 de mayo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
miércoles, 16 de mayo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
jueves, 17 de mayo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
viernes, 18 de mayo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 19 de mayo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
domingo, 20 de mayo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
lunes, 21 de mayo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
martes, 22 de mayo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
miércoles, 23 de mayo de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -

junio-18								
FECHA	HORA ORDINARIA		HORA EXTRA DIURNA (1,25)	HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)	RECARGO HORA DOMINICAL (75%)			
viernes, 01 de junio de 2018	8	\$ 26.041	VACACIONES PERIODO: DEL 11/MAY/2017 AL 10/MAY/2018	\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 02 de junio de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
domingo, 03 de junio de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
lunes, 04 de junio de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
martes, 05 de junio de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
miércoles, 06 de junio de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
jueves, 07 de junio de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
viernes, 08 de junio de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 09 de junio de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
domingo, 10 de junio de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
lunes, 11 de junio de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
martes, 12 de junio de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
miércoles, 13 de junio de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
jueves, 14 de junio de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
viernes, 15 de junio de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 16 de junio de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
domingo, 17 de junio de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
lunes, 18 de junio de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
martes, 19 de junio de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
miércoles, 20 de junio de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
jueves, 21 de junio de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
viernes, 22 de junio de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 23 de junio de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
domingo, 24 de junio de 2018	8	\$ 26.041		\$ -	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
lunes, 25 de junio de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
martes, 26 de junio de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
miércoles, 27 de junio de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
jueves, 28 de junio de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
viernes, 29 de junio de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 30 de junio de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
TOTALES	240	\$ 781.242	20	\$ 81.379	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
HORA EXTRA DIURNA (1,25)			\$ 81.379					
HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)			\$ 13.021					
RECARGO HORA DOMINICAL (75%)			\$ 45.572					
TOTALES			\$ 139.973					

agosto-18

FECHA	HORA ORDINARIA		HORA EXTRA DIURNA (1,25)		HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)		RECARGO HORA DOMINICAL (75%)	
miércoles, 01 de agosto de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
jueves, 02 de agosto de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
viernes, 03 de agosto de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 04 de agosto de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
domingo, 05 de agosto de 2018	8	\$ 26.041		\$ -	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
lunes, 06 de agosto de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
martes, 07 de agosto de 2018	8	\$ 26.041		\$ -	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
miércoles, 08 de agosto de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
jueves, 09 de agosto de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
viernes, 10 de agosto de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 11 de agosto de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
domingo, 12 de agosto de 2018	8	\$ 26.041		\$ -	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
lunes, 13 de agosto de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
martes, 14 de agosto de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
miércoles, 15 de agosto de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
jueves, 16 de agosto de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
viernes, 17 de agosto de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 18 de agosto de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
domingo, 19 de agosto de 2018	8	\$ 26.041		\$ -	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
lunes, 20 de agosto de 2018	8	\$ 26.041		\$ -	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
martes, 21 de agosto de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
miércoles, 22 de agosto de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
jueves, 23 de agosto de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
viernes, 24 de agosto de 2018	8	\$ 26.041		\$ -		\$ -		\$ -
sábado, 25 de agosto de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
domingo, 26 de agosto de 2018	8	\$ 26.041		\$ -	2	\$ 13.021	8	\$ 45.572
lunes, 27 de agosto de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
martes, 28 de agosto de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
miércoles, 29 de agosto de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
jueves, 30 de agosto de 2018	8	\$ 26.041	2	\$ 8.138		\$ -		\$ -
viernes, 31 de agosto de 2018		\$ -		\$ -		\$ -		\$ -
TOTALES	240	\$ 781.242	40	\$ 162.759	12	\$ 78.124	48	\$ 273.435
HORA EXTRA DIURNA (1,25)			\$ 162.759					
HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL (2)			\$ 78.124					
RECARGO HORA DOMINICAL (75%)			\$ 273.435					
TOTAL HORAS EXTRAS Y RECARGOS MENSUALES			\$ 514.318					



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 11001 31 05 012 2016 00501 01

Juan Esteban Zúñiga López vs. Aerovías del Continente Americano S.A. Avianca.

Bogotá D. C., quince (15) de junio de dos mil veintitrés (2023).

Auto

El doctor Alejandro Miguel Castellanos López, identificado con CC 79.985.203 y TP 115.849 del CSJ, allegó renuncia del poder conferido por la demandada Avianca, junto con la comunicación remitida a su poderdante al correo electrónico notificaciones@avianca.com, el cual corresponde al email de notificación judicial conforme el certificado de existencia y representación legal de dicha sociedad allegado al expediente, por tanto, se acepta la renuncia por cumplir los requisitos señalados en el artículo 76 CPG, la que produce efectos en los términos consagrados en la citada norma.

Providencia

A continuación, en cumplimiento del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, en concordancia con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala el **recurso de apelación** presentado por la entidad demandada contra la sentencia condenatoria proferida el 12 de noviembre de 2020 por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Previa deliberación de los Magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Juan Esteban Zúñiga López, mediante apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral contra **Aerovías del Continente Americano S.A.**



Avianca, con el fin de que se ordene su reintegro definitivo, el cual se concedió de forma transitoria mediante fallos de tutela, al mismo cargo o a uno superior al ejercido al momento de su despido, en consecuencia, se condene al pago de salarios y prestaciones legales y extralegales dejados de percibir durante el tiempo que estuvo cesante, diferencias salariales indexadas que existen entre “el copiloto de ATR-72-600 y el Copiloto del equipo A32S”, lo *ultra y extra petita*, costas y agencias en derecho. De forma subsidiaria al reintegro, reclamó la indemnización de los perjuicios morales y materiales que generó su despido por discriminación sindical.

Como supuesto fáctico de lo pretendido manifiesta, en síntesis, que inició a laborar al servicio de la demandada el 8 de enero de 2008, a través de cooperativas, posteriormente, el 2 de septiembre de 2012 suscribió contrato de trabajo con la accionada para ejercer el cargo de copiloto de equipo ATR72-600, luego, en agosto de 2014 se inscribió a convocatoria para ser instructor en tierra del precitado equipo y empezó a dictar clase, de forma simultánea a su rol como copiloto, por lo cual participó en las escuelas de repaso, recurrentes y proeficiencia, con resultados satisfactorios y eficientes. Aseguró que a través de un chat, el comandante Chistian Freese, miembro de la junta directiva de la Organización de Aviadores de Avianca ODEAA, convocó a todos los copilotos de ATR72-600, para resolver inquietudes y proponer alternativas “del común pesar de todos ellos” (sic), así mismo, el demandante informó que el 25 de noviembre se acercó a la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles ACDAC para iniciar el trámite de su afiliación, donde fue atendido y recibió toda la información sobre la defensa de los derechos de los trabajadores, a la vez que se le manifestó que ACDAC presentaría un nuevo pliego de peticiones a la empresa, por tanto, el actor anunció su afiliación a dicho sindicato a través de un chat conformado por todos los compañeros que laboran para la demandada e invitó a todos los copilotos de ATR72-600 a que hicieran lo mismo, para que a través de dicha organización reclamaran sus derechos y evitaran represalias y miedo a las mismas, persecución y discriminación por motivos sindicales, tras lo cual, los copilotos del precitado equipo conformaron un chat para discutir alternativas, entre ellas una reunión de asesoramiento con ACDAC.

Señaló que trascurridos 8 días desde lo anterior, se le notificó la decisión de la demandada de terminar su contrato de trabajo sin justa causa, a raíz de ello, el 23 de febrero de 2016 interpuso acción de tutela, coadyuvado por ACDAC y en sentencia proferida el 8 de marzo de 2016 el Juez constitucional le amparó sus derechos de



manera transitoria y le otorgó el plazo de 4 meses para interponer la demanda ordinaria, fallo confirmado en segunda instancia el 11 de mayo de 2016.

Relató varios actos de discriminación sindical por parte de la demandada, al punto de decir que los contratos de trabajo tienen una cláusula que obliga al trabajador a mantenerse en un pacto colectivo, lo que impide afiliarse a la convención colectiva. De otra parte, aduce que la empresa irrespeta el escalafón de antigüedad permitiendo la promoción de copilotos menos antiguos y con calificaciones inferiores a la suyas, lo que conllevó a la revisión y corrección de dicho escalafón conforme la convención colectiva y el Manual de Entrenamiento y Operaciones de Vuelo, no sin antes ser sancionada la pasiva por el Ministerio de Trabajo, lo que sumado a la desigualdad salarial, imposibilidad de traslado a otros equipos de vuelo, desigualdad de rutas, viáticos, proceso de vinculación a la empresa, entre otros, conllevó a su decisión de afiliarse a ACDAC, siendo despedido por reclamar sus derechos y anunciar tal vinculación, para así evitar que otros compañeros se afilien y tras dicho despido, el miedo conllevó a que muy pocos trabajadores se atrevan a afiliarse. Por último, señaló que actualmente es miembro de junta directa de la Subdirectiva Soacha del Sindicato de Trabajadores del Sector Aeronáutico SINTRATAC.

2. La demanda correspondió al Juzgado Doce Laboral del Circuito de Bogotá, quien con auto proferido el 5 de diciembre de 2016, la admitió y le dio trámite.

3. Contestación de la demanda.

3.1. Aerovías del Continente Americano S.A. Avianca. Se opuso a las pretensiones. Aceptó los hechos relativos a que el demandante fue instructor en tierra y que hay una convención colectiva suscrita entre ACDAC y la empresa. Aseguró que el 23 de agosto de 2012 firmó contrato de trabajo con el promotor del litigio, a término fijo por un año, luego, mediante *otro si* del 30 de octubre de 2013 las partes acordaron tener como fecha de iniciación del vínculo el 03 de septiembre de 2009, a la vez que pactaron que el trabajador realizaría, de manera exclusiva, las funciones del cargo de *Copiloto ATR72-600*, de otra parte, aclaró que la cláusula octava del *otro sí* no se refirió ni al pacto ni a la convención colectiva y además permite a las partes pactar en contrario, en razón a que un trabajador no se puede beneficiar de ambas figuras simultáneamente. De otra parte, aseguró que desconoce los *chats* mencionados en la demanda, ya que la empresa no fue convocada a los mismos, del mismo modo, indicó que el trabajador no le notificó ni su intención ni su



vinculación a una organización sindical durante la vigencia de la relación laboral, la cual finalizó el 10 de diciembre de 2015 por decisión unilateral sin justa causa por parte del empleador, sin que existiera ningún fuero o circunstancia que le impidiera a la empresa ejercer tal facultad, aclarando que si bien ACDAC presentó pliego de peticiones el 17 de diciembre de 2013, dicha organización lo retiró el 05 de octubre de 2015 y lo presentó de nuevo hasta el 04 de febrero de 2016, por lo que a la fecha de terminación del contrato de trabajo no había un conflicto colectivo. Manifestó que el fallo de tutela que ordenó el reintegró del trabajador fue del 08 de marzo de 2016, por tanto, el plazo de 4 meses para adelantar el proceso ordinario venció, ya que hasta el 13 de septiembre de 2016 se radicó la demanda.

Indicó que nunca promovió actos de discriminación sindical, a su vez, relató que suscribió acuerdo de compromiso con ACDAC el 8 de marzo de 2013, por medio del cual se modificó la cláusula 56 de la convención colectiva 2009-2013 incorporando una prima única de permanencia a favor de los copilotos vinculados a la compañía, sin que el empleador promoviera ningún tipo de desigualdad entre sus trabajadores, aclarando en todo caso que el demandante nunca fue seleccionado ni ocupó el cargo de *copiloto A320*, en cuanto a la calidad de directivo sindical del trabajador, informó que hasta el 14 de enero de 2016, luego de un mes de finalizada la relación laboral, el sindicato ACDAC le notificó la afiliación del demandante, sin que resulte razonable la existencia de la subdirectiva Soacha al no existir ningún aeropuerto en dicho municipio, en todo caso, demandó judicialmente la conformación de dicha Subdirectiva.

Manifestó que, al no existir ninguna causa para invalidar los efectos de la terminación unilateral sin justa causa por el empleador del contrato de trabajo, no hay mérito para acceder a las pretensiones, mucho menos cuando con ocasión de los fallos de tutela le ha pagado salarios y prestaciones sociales al trabajador por el tiempo que estuvo cesante, del mismo modo, ha cancelado todos los beneficios extralegales. De otra parte, agrega, no hay lugar a la nivelación salarial, ya que el trabajador nunca ejerció como copiloto del equipo A32S, por tanto, no ha desempeñado las mismas funciones ni asumido iguales responsabilidades y calidad del trabajo.

Propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, enriquecimiento sin causa, pago, compensación, buena fe, prescripción y la genérica.



4. Sentencia de primera instancia.

El Juez 12 Laboral del Circuito de Bogotá, mediante la sentencia proferida el 12 de noviembre de 2020, condenó al reintegro del trabajador, sin solución de continuidad, al cargo de instructor de tierra del equipo ATR72-600, con efectos desde el 10 de diciembre de 2015, dando carácter definitivo al reintegro ordenado a través de fallos de tutela, en consecuencia, condenó al pago de salarios, prestaciones sociales legales y extralegales causadas desde la fecha de reintegro, en caso de que el empleador no lo haya hecho, finalmente, impuso condena en costas a la demandada.

5.- Recurso de apelación de la parte demandada. Inconforme con la sentencia, la parte demandada formuló recurso de apelación, y lo sustentó de la siguiente manera:

“me permito interponer recurso de apelación en relación con la sentencia que se acaba de proferir para efectos de que sea revocada en su totalidad por el superior y en su lugar se absuelva de todas las pretensiones a mi representada. (...) No se está pidiendo en este caso el reintegro y en este en ese sentido, no tiene sentido que se estuviera ordenando por parte del juzgado porque está acreditado dentro del expediente que por vía de tutela se efectuó el reintegro del demandante (...) no tendría ningún objeto que en este momento vuelva nuevamente y se solicite y se ordene un reintegro que en su momento ya se efectuó (...) se acreditó por medio de los testigos que el demandante habiendo sido reintegrado posteriormente y por razones diferentes a las que se discuten en este proceso, fue desvinculado con justa causa en el año 2018 (...) ya estaba acreditado en el expediente que el demandante había sido reintegrado y dos, que el demandante, una vez reintegrado, se le habían pagado los salarios por el tiempo de servicio que había permanecido desvinculado (...) unos pagos que ya se encuentran acreditados como cumplidos dentro del expediente (...) Sorprendente que el juzgado manifieste que no está acreditado que actualmente la empresa no cuente con flota ATR cuando la testigo que compareció por parte de la empresa fue absolutamente clara en el sentido de manifestar que la empresa no contaba ya con flota de aviones (...) fue como consecuencia de la decisión de la empresa de eliminar la flota de aviones ATR, que hoy en día ya no existe en la empresa que se había tomado la decisión de finalizar el contrato de trabajo del actor (...) obra un documento a folio 95 y 96 en el que el juzgado señala que lo que dice ahí es contradictorio con lo que manifestó la testigo (...) este documento digamos que dice convocatoria de pilotos de Avianca (...) corresponde a una impresión de un pantallazo de un teléfono (...) no se sabe de quién es, no se sabe qué fecha tiene (...) o en qué fecha se emite ese supuesto mensaje de datos y menos aún se puede establecer de quién proviene el mensaje de datos o a quién está enviado ese mensaje de datos (...) el valor como mensaje de datos es absolutamente nulo (...) la discriminación supone que yo conozco a una situación que da lugar a la discriminación y en ese sentido no está acreditado desde ningún punto de vista que mi representada hubiera sido informada por parte de la organización sindical, del demandante u otra persona diferente acerca siquiera de su intención de afiliarse a una organización sindical (...) me remito a la propia declaración testimonial del capitán Jaime Hernández, quien manifiesta que ni siquiera conoció al demandante sino hasta después de la terminación de su contrato de trabajo. El propio demandante manifiesta que su afiliación a la organización sindical es el día 10 de diciembre del año 2015 (...) A la convocatoria a la reunión informativa para socios y no socios de



ACDAC de pilotos de la flota ATR de Avianca, que se refiere el despacho, lo cierto es que esa convocatoria reunión informativa tiene fecha de abril del año 2016, es decir, de manera muy posterior a la discusión de los hechos sobre los que nos estamos refiriendo (...) en el expediente obra el acta de acuerdo de compromiso suscrita entre Avianca y ACDAC en marzo de 2013 (...) estableciéndose en ese documento expresamente las condiciones en las que se aplicaba el escalafón respecto de los pilotos de ATR de manera diferente a la de los pilotos de las otras aeronaves (...) la empresa reconocerá por una vez una prima extralegal no constitutiva de salario por un valor de \$64.000.000 (...) Conviene también tener en cuenta, en ese sentido lo que hace referencia el despacho respecto de los folios 104 a 111, en los que bien hace el despacho en resaltar que no son oponibles a mi representada porque son transcripciones de conversaciones de terceros (...) son simplemente fotocopias de pantallazos de teléfonos que no se sabe de quién son o quiénes son integrantes en esos chats (...) mal podría siquiera llegar a considerarse que sea un medio oficial de comunicación de los trabajadores con la empresa, un chat que se denomina rangas (...) un acta o un documento de la supuesta afiliación del demandante a la organización sindical (...) ni siquiera tiene la fecha en la que se realizó esa filiación (...) se supone un comportamiento oculto en un documento que (...) solo se indica el mes y el año (...) ¿Cuál es la fecha real de la afiliación al sindicato? (...) lo que indica es que no se quería dejar constancia de cuál es la fecha real de afiliación a la organización sindical, así mismo, en el documento obrante a folio 8 del expediente, el propio Secretario General de la organización sindical da cuenta de que la afiliación se realizó el día 10 de diciembre del presente año, es decir, del 2015, y a continuación fíjense que la fecha del documento es 29 de diciembre de 2015 (...) 20 días después de la terminación del contrato de trabajo se iba a proceder a informar a la organización sindical acerca de la afiliación del actor (...) sin que en el expediente esté acreditado, siquiera de manera indiciaria, que el demandante había informado tal situación a la empresa (...) sin que se pueda entender que el propio demandante puede fabricar su prueba diciendo a quién le contó acerca de su decisión de afiliarse, porque por supuesto eso no tiene ningún valor probatorio en términos de confesión, porque la confesión solo puede generarse cuando resulta desfavorable a la parte (...) los testigos que manifestaron la supuesta intención o que el demandante hubiera manifestado a la empresa su intención de afiliarse a la organización sindical, son todos de oídas (...) el capitán Jaime Hernández, presidente de la organización sindical manifiesta que solo conoció al demandante (...) después de que el demandante ya había sido despedido (...) cuando los requisitos obrantes a folios 9 a 11 del expediente y allegados por el propio demandante señalan que el juramento para efectos de entrar a formar parte de la organización sindical lo toma el Presidente de la organización sindical (...) vale la pena tener en cuenta también las manifestaciones del capitán Hernández en su declaración (...) no se habían presentado situaciones en las que un trabajador fuera despedido como consecuencia de su afiliación a la organización sindical (...) el propio presidente de la organización sindical manifiesta que eso jamás había sucedido en el contexto de las relaciones entre la empresa y el demandante, lo que de plano además permite descartar y dejar sin fundamento lo que el juzgado manifiesta como supuestamente un indicio de que existía una situación de conflicto o de persecución frente a quienes se afiliarán a la organización sindical (...) no hay ninguna prueba que acredite que mi representada ejerció algún tipo de conducta discriminatoria o encaminada a impedir que el demandante ejerciera su derecho de afiliación sindical ante la organización sindical ACDAC (...) después de terminado el contrato de trabajo, el demandante buscó algún mecanismo para obtener artificialmente una estabilidad a la que no tenía derecho en materia laboral, argumentando una persecución sindical en relación con un derecho de asociación sindical (...) que no había sido ejercido por parte del demandante en vigencia de su contrato de trabajo (...) todos los testigos tenían



la condición de miembros de la Junta Directiva de la Organización sindical y, en consecuencia, tenían claramente un interés en el resultado del trámite de este proceso(...) el juzgado simplemente se limitó a manifestar que declaraba no probadas las excepciones sin sustentar su decisión en relación con las demás excepciones propuestas (...) la excepción de pago (...) mi representada canceló de manera completa y oportuna al demandante todas las acreencias laborales durante la vigencia de la relación laboral y con posterioridad con ocasión al cumplimiento de la sentencia de tutela del 8 de marzo 2016 (...) se han cancelado de manera completa y oportuna la totalidad de salarios y prestaciones legales y extralegales causadas (...) excepción de compensación (...) máxime cuando al demandante a la terminación de su contrato de trabajo en diciembre del año 2015 se le pagó la indemnización por terminación de contrato (...) prescripción (...) el juez de tutela le había otorgado cuatro meses al demandante para efectos de presentar su demanda y fue presentada dentro de los cuatro meses posteriores, sin embargo, admitida la demanda desde 15 de diciembre de 2016, solo fue notificada el 7 de mayo de 2018, en ese sentido y respecto de la protección transitoria de los cuatro meses, no puede entenderse interrumpida con el hecho de la presentación de la demanda, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 94 CGP (...) ante la omisión de la parte demandante de tardarse casi 2 años en notificar a mi representada acerca de la presentación de su demanda (...) debió haber tenido en cuenta el hecho acreditado dentro del expediente que con posterioridad al reintegro, había operado por otras causas y por otros hechos no debatidos en el juzgado o en este proceso, la terminación del contrato de trabajo del demandante, de manera que el reintegro solo pudo haber operado hasta esa terminación del contrato de trabajo y no como una situación absolutamente indefinida en el tiempo (...) no tiene ningún sentido que se manifieste por parte del juzgado que se ordena el reintegro a la flota de ATR cuando está acreditado en el expediente que mi representada no cuenta con flota de ATR (...) está imponiendo una obligación de imposible cumplimiento (...) Solicitó que se revoque en su totalidad el fallo proferido y, subsidiariamente, pues solicitó que se deje claridad sobre el alcance de la obligación que se está imponiendo (...) teniendo en cuenta la terminación del contrato de trabajo con justa causa y adicionalmente se señalen de manera concreta las condiciones de ese reintegro, pues de la demanda, simplemente se señala, reitero, no que se reintegre al demandante, sino que se mantenga el reintegro que de forma transitoria fue el establecido ordenado por vía de tutela (...) puntualizando además que las facultades de emitir fallos extra y ultra petita por parte del juez laboral, en los términos del artículo 50 del Código procesal del trabajo, se contraen a la imposición de condenas a salarios, prestaciones e indemnizaciones”

5. Alegatos de conclusión. Dentro del término concedido en segunda instancia intervinieron ambas partes, así:

7.1. De la parte demandante. Solicitó confirmar la sentencia, alegando que es procedente el reintegro solicitado, por cuanto la facultad legal para despedir sin justa causa se utilizó para afectar el derecho de asociación sindical, por tanto, carece de efectos jurídicos, al haberse utilizado para perjudicar derechos protegidos nacional e internacionalmente.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

7.2. De la parte demandada. Reitera que se debe revocar la totalidad del fallo de primera instancia, recalcando que no se valoró que se procedió al *“reintegró al demandante a la Empresa el día 17 de marzo de 2016, procediendo a pagar salarios, prestaciones legales y extralegales, así como aportes (...) hasta el año 2018, fecha en que el demandante fue desvinculado por hechos que no se debaten en el presente proceso”*, por lo cual no procede ordenar un nuevo reintegro, de otra parte, no se valoró que *“hasta el 29 de diciembre de 2015 se iniciaron gestiones necesarias para notificar a mi representada de la afiliación del actor”*, sin que las impresiones de mensajes de datos aportadas por el demandante puedan considerarse prueba de que la empresa conociera de su *intención* de vincularse al sindicato con anterioridad a su despido sin justa causa, el cual es una facultad legal del empleador.

6. Problema (s) jurídico (s) a resolver. De conformidad con el artículo 66A del CPT y de la S.S., corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos: **1)** ¿desacertó el juez a quo al considerar que el despido unilateral sin justa causa del trabajador fue un acto discriminatorio contra el derecho de libertad sindical?; **2)** dependiendo de lo que resulte, se revisará si erró el juez a quo al ordenar el reintegro del demandante en vez de ratificar la orden de amparo concedida mediante los fallos de tutela y de ser el caso, estudiar la inconformidad sobre la prescripción.

7. Resolución a (los) problema (s) jurídicos (s): De antemano la Sala anuncia que la sentencia apelada será **revocada**, para absolver a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra.

8. Fundamentos normativos y jurisprudenciales: Arts. 39 constitucional; 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 8 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Convenios 87 y 97 OIT; Ley 27 de 1976; Arts. 64, 354 CST; 247 CGP; CC T436-2000, CC T1328-2001, CC T-077-2003, CC T386-2011, CC T842A-2013, CC T367-2017.

Consideraciones.

En esta instancia no se discute que el demandante estuvo vinculado a la sociedad demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido, vigente desde el 03 de septiembre de 2012 al 10 de diciembre de 2015, ejerciendo el cargo de copiloto equipo ATR70, el cual finalizó el empleador mediante despido unilateral sin justa



causa, junto con el pago de la indemnización respectiva. Lo que se controvierte es la validez jurídica de la terminación del contrato de trabajo, por cuanto se discute si la misma tuvo fines discriminatorios para lesionar el derecho de asociación sindical del trabajador, o como lo opone la pasiva, ello no ocurrió al haber acudido a la posibilidad legal del finiquito junto con el pago de la indemnización correspondiente, sin conculcarle en su decisión derechos de asociación sindical al gestor.

A continuación, por cuestiones de método, esta Sala procede a darle solución a los problemas jurídicos planteados en el siguiente orden:

¿desacertó el juez a quo al considerar que el despido unilateral sin justa causa del trabajador fue un acto discriminatorio contra el derecho de libertad sindical?

El artículo 39 constitucional consagró el derecho fundamental de asociación sindical, entendido como el derecho de los trabajadores y empleador a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Dicho derecho se encuentra reforzado en nuestro ordenamiento jurídico a través del bloque de constitucionalidad, que integra diferentes instrumentos de derecho internacional que de manera expresa reconocen dicho derecho, tales como el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 8 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

Atendiendo la relevancia del derecho de asociación sindical, existen disposiciones legales dirigidas a su protección, como lo es el artículo 354 CST, los delitos contra las asociaciones sindicales consagrados en la Ley 599 de 2000, entre muchas otras.

En virtud del derecho de asociación sindical, los trabajadores tienen la libertad de constituir las organizaciones que estimen pertinentes y afiliarse a estas, por su parte, las organizaciones sindicales están facultadas para redactar sus estatutos y reglamentos, elegir sus representantes, organizar su administración, actividades y programa de acción.

Resulta relevante considerar que el Convenio 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, adoptado por el Estado Colombiano mediante la



Ley 27 de 1976, indica expresamente que los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, protección que deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma, a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

A su vez, el artículo 354 CST considera como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador, el obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical.

Los anteriores antecedentes normativos permiten concluir que, tanto a nivel interno como a nivel internacional, el derecho de asociación sindical cuenta con protección contra todo acto tendiente a limitar su ejercicio. Es así como la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha declarado sin efectos jurídicos los actos tendientes a lesionar dicho derecho, inclusive, el ejercicio de la facultad legal del empleador de terminar de forma unilateral sin justa causa el contrato de trabajo de conformidad con el artículo 64 CST.

En efecto, la máxima corporación constitucional señala que carece de efectos jurídicos todo despido cuyo fundamento sea detener, desalentar u obstaculizar el derecho de asociación sindical, o se adopte en atención al carácter sindicalizado o de posible asociado, advirtiendo que en dichos eventos es usual que el empleador no haga explícito tales motivos, por lo cual, bajo el principio de razonabilidad, debe analizar si en el caso concreto existe una razón suficiente para haber ejercido la facultad discrecional de terminar el contrato de trabajo o de lo contrario resulta razonable inferir que no hay explicación distinta que el ánimo de lesionar el derecho de asociación sindical (T436-2000, T1328-2001, T-077-2003, T386-2011, T842A-2013, T367-2017).

Así las cosas, no hay discusión que resulta censurable, desde un punto de vista jurídico, el uso de la facultad de despedir cuando el ánimo del empleador no es otro que lesionar el derecho de asociación sindical del trabajador, sin embargo, como lo dice nuestra máxima corporación constitucional, debe cada caso en particular estudiarse de manera concreta, para verificar si se presentan esas conductas indebidas por parte del empleador, de tal manera que la Sala procede a abordar el análisis de este asunto para establecer si acertó o no el juzgador de instancia en la



protección dispuesta en favor del demandante en la sentencia apelada, con miras a verificar si es posible o no inferir dicha intención en el comportamiento de la demandada al haber culminado de manera unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo del actor.

En el caso concreto, el demandante alegó que manifestó, de manera notoria, su deseo de vincularse a la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles ACDAC, situación de la cual tuvo conocimiento su empleador.

Como prueba de su afirmación, aportó impresiones de capturas de pantalla de conversaciones sostenidas en la plataforma WhatsApp (pp. 111-131 archivo “01DemandaAnexos”) y si bien el inciso 2º del artículo 247 CGP permite valorar la impresión en papel de mensajes de datos, dicha norma aclara que tal prueba se valorara conforme las reglas generales de los documentos y, en este asunto no existe manera de determinar la autoría de quienes conversaron con el demandante, sin que sea posible siquiera confirmar que los perfiles visibles en esas impresiones correspondan a las personas de quien se afirma participaron en el chat.

De otra parte, considerando que el demandante fue despedido el 10 de diciembre de 2015 (pp. 70 archivo “08ContestacionDemanda”), fecha que alegó el libelista como el mismo día en que fue afiliado a ACDAC, llama la atención de la Sala que no existe ni un solo documento presentado por dicha organización sindical o por el trabajador informando a su empleador de tal afiliación.

En efecto, obra certificado expedido por el Secretario General de tal organización que indica que el demandante es socio de ACDAC y *“en los meses de noviembre y diciembre estaban en trámite para ingresar a la agremiación y posteriormente nos enteramos del despido”*, sin que en dicho documento se precise si al enterarse de la terminación del contrato aún estaban en trámite de ingreso a la organización, por su parte, milita carta de bienvenida del sindicato al demandante, fechada el 29 de diciembre de 2015, que indica *“su solicitud de ingreso fue aprobada en la cesión (sic) de Junta Directiva del día 10 de Diciembre del presente”*, sin hacer claridad alguna de cuando se informó a la demandada de esa vinculación; por su parte, el formato único de información a ACDAC, en el cual se marcó la solicitud de ingreso del demandante, registra en dos oportunidades como fecha de diligenciamiento el mes de diciembre de 2015, pero sin precisar el día (pp. 87-91 archivo “01DemandaAnexos”). De otra parte, si bien la demandada allegó oficio del 15 de enero de 2016, por el cual acusa recibido de la



comunicación de ACDAC pero le informa la imposibilidad de descontar aportes sindicales al demandante al no tener vinculo laboral con la compañía, en ese documento no se indica tampoco la fecha en que se comunicó la vinculación (pp. 138 archivo “08ContestacionDemanda”).

Así las cosas no obra prueba documental que permita concluir que el demandante estaba afiliado a ACDAC a la fecha de su despido, ni tampoco de que informó a Avianca su voluntad de hacerlo, motivo por el cual procede la Sala a verificar el contenido de los testimonios.

Jaime Alberto Hernández Sierra, en su calidad de presidente de ACDAC, al ser cuestionado sobre el proceso de afiliación a dicha organización indicó que *“el proceso es la entrevista, el juramento, ratificación por la junta directiva y luego ratificación por la Asamblea General (...) en cuanto el sistema de afiliación hay una aprobación, como le digo, en el momento que se hace la entrevista”* y respecto la fecha y forma como ACDAC informó de la presunta vinculación del demandante manifestó *“yo no manejo ese tema”*.

Por su parte, Jorge Mario Medina Cadena manifestó: *“la afiliación se hace en la Junta Directiva, luego de análisis previo y entrevista y el capitán Juan Pinzón hizo la entrevista para emitir aceptación el 10 de diciembre”*, a su vez, manifestó *“no sé cómo ACDAC comunicó la afiliación”*.

En cuanto Kamil Beltrán Peñuela, Secretario General de ACDAC para 2015, declaró *“yo le di información y formulario al demandante y luego tuvo entrevista con Juan Pinzón y a la subsiguiente semana, principios de diciembre, se aprobó al demandante en la junta directiva”*, por cuanto indicó que *“las afiliaciones se aprueban en junta directiva y luego se hace asamblea general en donde se ratifican los socios”*, para finalmente señalar *“no recuerdo la fecha en que comunicamos a la demandada la afiliación del demandante”*.

El testigo Juan Pinzón Saavedra, en su calidad de director de seguridad aérea de ACDAC, afirmó que el 04 de diciembre de 2015 el *“demandante llegó a mi oficina para que yo le tomara juramento y le hiciera la entrevista”* y señaló que *“desde el piloto manifiesta querer ser afiliado, con la sola presentación del formulario queda socio y lo demás es la ratificación”*.

El análisis de los testimonios no solo evidencia contradicción respecto del momento en que un piloto pasa a ser afiliado de ACDAC, sino que además demuestra que los testigos no conocen como se informó de la gestión de vinculación que realizó el demandante ante la organización, lo que impide concluir, con certeza, que el empleador estuviera enterado de la mentada afiliación a la organización sindical o



hubiera advertido una notoria voluntad de realizar tal acto por parte del trabajador, con anterioridad a su despido, aunado que el grupo de WhatsApp a que refiere el demandante, al que ya se hizo alusión en precedencia, le es inoponible a la accionada, dado que ella no es integrante del mismo, como tampoco aceptó ese medio como idóneo para surtir notificaciones, así se verifica de la contestación de los hechos 8 y 14 de la demanda al contestar que no son ciertos, que la empresa desconoce los chats, nunca fue invitada a participar en los mismos, no sabe quiénes son los terceros que participaron en esas conversaciones y el apelante insiste que no es el medio oficial para realizar el enteramiento a la empresa de la afiliación sindical del petente.

Así las cosas, como quiera que en el presente asunto se discute si se debe privar de efectos jurídicos un acto que la ley laboral faculta al empleador, resultaba necesario advertir la existencia de elementos de juicio suficientes para considerar que el empleador conocía el ánimo del demandante de pertenecer a ACDAC y por ello tomó la decisión de terminar su contrato, sin embargo, no fue posible concluir que existiera si quiera conocimiento por parte de Avianca del acercamiento del trabajador a la organización sindical, como quedó visto.

Advierte la Sala que no desconoce que al interior de la empresa existiera una inconformidad por parte de los pilotos y copilotos de equipos ATR sobre el escalafón, asunto que inclusive reclamó el demandante por escrito (pp. 209 a 210 archivo “01DemandaAnexos”), situación que fue referida por todos los testigos, no obstante, el surgimiento de dicha problemática no implicaba por si misma que el despido del trabajador fuera discriminatorio, por cuanto se reitera, no hay pruebas con las que se establezca que en efecto la empresa estuviera enterada que el demandante pretendía vincularse a la organización sindical a fin de gestionar la problemática, por lo cual no podría calificarse que Avianca actuara para impedir consolidar una situación que le era desconocida.

En consecuencia, si bien no hay duda que con posterioridad al despido Avianca se enteró de la vinculación del demandante a ACDAC, así como de que mediante sentencias de tutela se ordenó el reintegro temporal del trabajador, es en este escenario judicial donde, tras agotar el trámite de un proceso ordinario laboral a fin de analizar, de manera cuidadosa los elementos de pruebas arrimados por las partes, que este Tribunal concluye que no hay mérito probatorio suficiente para aplicar las reglas jurisprudenciales adoptadas por la Corte Constitucional para privar



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

de efectos el despido, al no existir plena prueba que acredite que la demandada conociera los acercamientos del trabajador para lograr su vinculación a la organización sindical, al momento en que la empresa tomó la decisión de finalizar su vínculo contractual.

En consecuencia, habrá de revocarse la sentencia de primera instancia.

Por sustracción de materia, la Sala se releva del estudio del problema jurídico subsidiario, así como lo relacionado con la prescripción aludida.

Costas. Ante la prosperidad del recurso de apelación, no habrá condena en costas en esta instancia. Las de primera estarán a cargo del demandante Juan Esteban Zúñiga López.

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

Resuelve:

Primero: Revocar la sentencia apelada, conforme la parte considerativa de esta providencia

Segundo: Sin costas en esta instancia. Las de primera estarán a cargo del demandante Juan Esteban Zúñiga López

Tercero: Devolver el expediente a la Secretaría Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá para su notificación y demás actuaciones subsiguientes conforme lo establece el parágrafo del artículo 2° del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022. Secretaría proceda de conformidad.

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA
Magistrado



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 11001 31 05 029 2019 00070 01

Yasmín Manrique Gaitán vs. Moblicasa Ltda.

Bogotá D. C., quince (15) de junio de dos mil veintitrés (2023).

En cumplimiento del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, en concordancia con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala el **recurso de apelación** presentado por la parte demandante contra la sentencia absolutoria proferida el 13 de abril de 2021 por el Juzgado Veintinueve Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Previa deliberación de los Magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Yasmín Manrique Gaitán, mediante apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral contra **Moblicasa Ltda.**, con el fin de que se condene al restablecimiento de su contrato de trabajo *“de forma permanente y definitiva”*, y se abstenga de realizar actos de acoso laboral en su contra *“una vez se produzca su reintegro permanente y definitivo”*.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que el 1º de agosto de 2014 suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la entidad demandada, en virtud del cual prestó sus servicios personales en el cargo de ‘auxiliar de pintura’ y cumplió funciones relacionadas con la manipulación de muebles del primero al tercer piso, así como de *“lijadora”*, a cambio de una remuneración mensual equivalente a la suma de \$616.000 más el auxilio de transporte.

Indicó que durante la relación laboral le sobrevinieron unos quebrantos de salud y le fueron practicadas 2 cirugías ambulatorias, una del hombro derecho y la otra del



hombro izquierdo, los cuales fueron calificados por la Junta Regional de Calificación de Invalidez con 33,92% de pérdida de capacidad laboral, dictamen confirmado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el 31 de enero de 2018, *“situación que merece una especial protección y por ende una estabilidad laboral reforzada por parte del empleador”*.

Expresó que, a raíz de su limitación en el desarrollo de sus actividades, Compensar EPS emitió unas recomendaciones, pero su empleador procedió a reasignar actividades que no compaginan con ellas y que impactan en su estado de salud, y posteriormente ante *“la imposibilidad de cumplir con las tareas adversas o cuando debía acudir al médico”*, inició una serie de actuaciones administrativas, disciplinarias y de acoso laboral en su contra *“con la finalidad de tener elementos y amparada en llamados de atención”*, procedió a darle por terminado su contrato de trabajo con justa causa y sin permiso del inspector del trabajo mediante comunicación del 2 de agosto de 2018.

Agregó que el 4 de septiembre de 2018 obtuvo sentencia favorable de parte del Juzgado Octavo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, quien le concedió la protección constitucional como mecanismo transitorio y ordenó a la entidad demandada a reintegrarla al cargo que desempeñaba al momento de su retiro, junto con el pago de las cotizaciones a seguridad social dejadas de realizar.

2. Por reparto correspondió la demanda al Juzgado Veintinueve Laboral del Circuito de Bogotá, quien con auto proferido el 27 de marzo de 2019, la admitió.

3. Contestación de la demanda. La entidad demandada aceptó la existencia del contrato de trabajo a término indefinido, así como los extremos temporales del 1º de agosto de 2014 y el 2 de agosto de 2018, el cargo de ‘auxiliar de pintura’ y el salario mínimo estipulado como remuneración, pero aclaró que no es cierto que el despido haya sido injustificado porque, además que la demandante no ejecutaba las órdenes de sus jefes, tenía muy malas relaciones con ellos y con sus compañeros de trabajo, se escudaba en su enfermedad, se disgustaba, alzaba la voz e irrespetaba a todos y los amenazaba con que *“si la sacaba les iba a sacar mucho dinero para sacarla, que ella era intocable, razón por la cual si quería trabajar lo hacía y sino también”*. Negó que a la demandante se le hubiera dificultado ejercer sus labores en condiciones usuales *“debido a que eran tareas esporádicas, no repetitivas y cada día eran funciones diferentes”*, y aseveró que después de la reincorporación a su cargo por las incapacidades, sus funciones pasaron a ser *“llevar correspondencia, limpiar un mueble de vez en cuando, hacer control de calidad que era el constante denominador, función que tenía que mirar si los muebles realmente estaban listos para salir de la fábrica al cliente, función que no tenía que manipular, sino*



simplemente observar la calidad de los muebles”. Propuso las excepciones de mérito de improcedencia de la demanda, inexistencia de la obligación de solicitar permiso para el despido, inexistencia de calidad de limitación física como enfermedad severa o profunda, inexistencia de acoso laboral, pago y buena fe del empleador, nadie está obligado a lo imposible, temeridad y mala fe, y solicitó declarar probado cualquier otro hecho que configure una excepción a la luz del artículo 282 del CGP.

4. Sentencia de primera instancia.

La Jueza Veintinueve Laboral del Circuito de Bogotá, mediante la sentencia proferida el 13 de abril de 2021, absolvió a la entidad demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra, e impuso costas a la parte demandante.

5. Recurso de apelación de la parte demandante. Inconforme con la sentencia, la parte demandante formuló recurso de apelación, y lo sustentó de la siguiente manera: *“su señoría solicito al despacho se me reconozca el recurso de apelación de acuerdo con la estabilidad laboral reforzada en cuanto a que la empresa sí sabía de la discapacidad y el tratamiento de la rehabilitación que la demandante presentaba. De acuerdo con los artículos 53, 54, 47, 13 y 26 de la Constitución Política y el artículo 26 de la del artículo 361 de 1997, protegiendo también el despacho sin justa causa en el artículo 64 y haciendo mención a que la demandante en su reintegro en el momento no ha recibido lo correspondiente a su liquidación, no se le ha protegido tampoco en cuanto a lo de la seguridad social, que por su discapacidad debió protegerse y en el momento tampoco se le han realizado los aportes a fondo de pensiones”*.

6. Alegatos de conclusión. Dentro del término concedido en segunda instancia, ninguna de las partes intervino para presentar alegatos de conclusión.

7. Problema (s) jurídico (s) a resolver. De conformidad con el artículo 66A del CPT y de la S.S., corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos: **1)** ¿Desacertó la jueza a quo al descartar la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud reclamada por la parte demandante?; y **2)** ¿Es viable imponer condena al pago de la liquidación definitiva de acreencias laborales?

8. Resolución a (los) problema (s) jurídicos (s): De antemano la Sala anuncia que la sentencia apelada será **revocada**.

9. Fundamentos normativos y jurisprudenciales: Arts. 56, 58, 59, 60, 64 CST, 26 Ley 361 de 1997 y 61 CPTSS; CSJ SL8165-2014; CSJ SL11411-2017; CSJ SL1360-



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

2018; CSJ SL2797-2020; CSJ SL4805-2020; CSJ SL2586-2020; CSJ SL2797-2020; CSJ SL572-2021; CC C-531 de 2000; CC C-458-2015; CC T-434-2020; CC SU-380-2021; CC SU087-2022 y CC T-293-2022.

Consideraciones.

En esta instancia no se discute que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido con vigencia desde el 1º de agosto de 2014 hasta el 2 de agosto de 2018, en virtud del cual la demandante inicialmente prestó sus servicios personales en el cargo de ‘auxiliar de pintura’ con funciones relacionadas con la manipulación de muebles del primero al tercer piso, así como de “*lijadora*”, a cambio de un salario mensual de \$616.000 más el auxilio de transporte. Tampoco está en controversia que con la sentencia proferida el 4 de septiembre de 2018 el Juzgado Octavo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá concedió la protección constitucional como mecanismo transitorio, ordenó el reintegro de la demandante al cargo que desempeñaba al momento de su retiro y le concedió el plazo de 4 meses para instaurar la demanda ordinaria ante el juez laboral competente.

A continuación, por cuestiones de método, procede la Sala a resolver los problemas jurídicos planteados, en el siguiente orden:

¿Desacertó la jueza a quo al descartar la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud reclamada por la parte demandante?;

Dispone el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo siguiente:

“ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la <discapacidad> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha <discapacidad> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona <en situación de discapacidad> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su <discapacidad>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su <discapacidad>, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

Este precepto legal fue declarado exequible condicionalmente por la Corte Constitucional mediante sentencia **C-531 de 2000**, en los siguientes términos:

“...bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), **carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato...**”.

De igual manera, con la sentencia **C-458 de 2015**, la Corte Constitucional ordenó sustituir las expresiones “*limitación*” y “*limitada*” por la de “*discapacidad*”, a fin de evitar el estigma y la descalificación, y ajustar así el lenguaje inclusivo.

En cuanto al alcance interpretativo del artículo en cita, esta Sala, en innumerables pronunciamientos, ha considerado que la protección especial a la estabilidad laboral reforzada **no** es exclusiva de quienes estén calificados en su pérdida de capacidad laboral, sino también respecto de aquellos que se encuentren en un **estado de debilidad manifiesta**, entendido éste como aquella situación grave, relevante o significativa que afecte la salud del trabajador y le dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores o, en palabras más exactas, con limitaciones físicas, sensoriales o sicológicas de acuerdo con su capacidad laboral. De hecho, ha acompañado y reproducido las reglas jurisprudenciales vertidas por la Corte Constitucional, entre otras, en sentencias **T-434-2020**, **SU-380-2021** y **SU087-2022**.

Nociones generales – Corte Constitucional, sentencia SU-380-2021

La jurisprudencia constitucional es uniforme en considerar que la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ordena su aplicación no solo a las personas con una pérdida de capacidad laboral calificada como *moderada*, *severa* o *profunda*, sino que se extiende a toda persona en condición de salud que impide o dificulta el normal ejercicio de sus funciones. En esta sentencia, se concluyó que la **estabilidad laboral reforzada** cobija tanto a personas con una discapacidad calificada por los órganos competentes, como a aquellas que enfrentan una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que



repercuta intensamente en el desempeño de sus funciones.

Lo anterior significa que cuando un trabajador ve disminuida su capacidad laboral debido a su estado de salud, en principio, tiene derecho a conservar su puesto de trabajo o a ser reubicado de manera compatible con sus condiciones. Sin embargo, de no ser viable esa reubicación, el empleador debe solicitarle permiso al Ministerio del Trabajo para despedirlo. De lo contrario, se presume que la terminación del vínculo contractual obedeció a las condiciones de salud de la persona, de modo que tal decisión no surte efectos jurídicos. En caso de no existir tal autorización, se activa la protección laboral a través del reintegro laboral, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, así como de las cotizaciones a salud y pensiones, más la indemnización a que haya lugar (CC T-293-2022).

Corte Constitucional, sentencia SU-087-2022	
Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral.	1. En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. 2. Existe incapacidad médica de varios días, vigente al momento de la terminación de la relación laboral. 3. Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. 4. Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significadamente el normal desempeño laboral	1. Estrés laboral que genere quebrantos de salud física y mental. 2. Al momento de la terminación de la relación laboral, debe haber tratamiento médico y se presenten diferentes incapacidades y recomendaciones laborales. 3. Bajo rendimiento por condición de salud. 4. Haya calificación de pérdida de capacidad laboral.



Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	1. No se demuestra la relación entre el despido y las afectaciones en salud. 2. La PCL es de 0%. 3. No se presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en estricto sentido.
--	---

Lo planteado coincide con el criterio del órgano de cierre de la especialidad laboral consistente en que, si bien la calificación técnico descriptiva debe tenerse en cuenta para dispensar protección, por excepción y por virtud del postulado de libertad probatoria, plasmado, entre otras, en sentencias CSJ SL4805-2020, CSJ SL2586-2020; CSJ SL2797-2020 y CSJ SL572-2021. En esta último se puntualizó:

“...En el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de limitación que pone al trabajador en una situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constate la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuanta con concepto desfavorables de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo...”.

En recientes pronunciamientos CSJ SL1152-2023 y CSJ SL1154-2023, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia matizó su postura y se acercó un poco más a la visión de la Corte Constitucional sobre la materia, aunque todavía persisten algunas diferencias conceptuales. En estas sentencias, determinó:

De acuerdo con lo expuesto, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sala considera que la discapacidad se configura cuando concurren los siguientes elementos:

- (i) La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.
- (ii) La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.

En cuanto a las barreras, el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 señala que son *«cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad»*. La Sala destaca



que el término *discapacidad* empleado en este precepto debe entenderse como «algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo».

Dicha disposición, sin pretender realizar un listado exhaustivo, señala que las barreras pueden ser:

- a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;
- b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.
- c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruados que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

Al respecto, debe destacarse que en el ámbito laboral, el trabajador tiene el derecho a que esas barreras comunicadas o conocidas por el empleador, sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo que, según los define la convención en el artículo 2, consisten en:

[...] las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Por tanto, el empleador tiene la obligación de realizar los ajustes razonables para procurar la integración al trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención), en iguales condiciones que las demás. Para tales efectos la Sala entiende por ajustes razonables, una lista no cerrada de medidas o adaptaciones que los empleadores pueden implementar para eliminar o mitigar esas barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad en el trabajo.

Asimismo, los ajustes razonables deben fundarse en criterios objetivos y no suponer «una carga desproporcionada o indebida» para el empleador. La determinación de la razonabilidad o proporcionalidad de los ajustes requeridos podrían variar, según cada situación, lo que implica para los empleadores hacer un esfuerzo razonable para identificar y proporcionar aquellos que sean imprescindibles para las personas con discapacidad. Y en caso de no poder hacerlos debe comunicarle tal situación al trabajador.

Los ajustes razonables cobran relevancia al momento de lograr la integración laboral de las personas con discapacidad, máxime si se tiene en cuenta que el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en las Observaciones finales sobre el informe inicial de Colombia del año 2016, recomendó al Estado que «adopte normas que regulen los ajustes razonables en la esfera del empleo».



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

- a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «*los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida*». Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.
- b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;
- c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con los artículos 51 y 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez oficiosamente decreta y practique los medios de convicción que estime pertinentes en búsqueda de la verdad real por encima de la meramente formal.

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.

En este punto la Corte destaca que en el 2001 la Asamblea Mundial de la Salud aprobó la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF- de la OMS, que tiene por objetivo ser una herramienta descriptiva en la medición de la salud y la discapacidad en el contexto de la atención e investigación médica y en políticas públicas sanitarias compatible con el modelo social de la discapacidad.

Con todo, este último documento no puede utilizarse por sí solo para determinar la estabilidad laboral reforzada para las personas con discapacidad, sino que debe leerse en armonía con otros instrumentos normativos de aplicación obligatoria en nuestro ordenamiento jurídico que han abordado el concepto de la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos.

Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

- (i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;



- (ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y
- (iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables.

Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud *per se* no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.

Comparativo	Corte Constitucional	Corte Suprema de Justicia
Requisitos	1. Que el (la) trabajador (a), al momento del retiro, se encuentre en circunstancia de debilidad manifiesta. ▪ Quebranto de salud. ▪ No hay necesidad de calificación de pérdida de capacidad laboral. ▪ Dificultad sustancial en el ejercicio de las actividades en el ámbito del trabajo. ▪ Imponen al empleador adoptar los ajustes razonables según el caso en particular. 2. Conocimiento del empleador. 3. Permiso del inspector del trabajo. 4. Móvil del despido (despido con justa causa o despido con causal objetiva con excepciones). 4.1.Presunción de despido discriminatorio. 4.2.El empleador debe desvirtuar la presunción legal que se activa en su contra.	1. Que el (la) trabajador (a), al momento del retiro, se encuentre en situación de discapacidad. ▪ Deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y/o largo plazo. ▪ Independiente del porcentaje de pérdida de capacidad laboral. ▪ Barreras en el contexto del trabajo – equivalente a la dificultad sustancial en el ejercicio de actividades laborales. ▪ Imponen al empleador adoptar los ajustes razonables según el caso particular. 2. Conocimiento del empleador. 3. Permiso del inspector del trabajo. 4. Móvil del despido (despido con justa causa o despido con causal objetiva). 4.1.Presunción de despido discriminatorio. 4.2.El empleador debe desvirtuar la presunción legal que se activa en su contra.



Nótese cómo por el momento las diferencias tienen que ver con la denominación del elemento causa – debilidad manifiesta para la Corte Constitucional y situación de discapacidad para la Corte Suprema de Justicia – circunstancia que se deriva del quebranto de salud para la primera y de las deficiencias físicas, mentales y sensoriales para la segunda, más la dificultad sustancial de las actividades normales del trabajador para la primera y las barreras contextuales del trabajo para la segunda, que son básicamente el requisito equivalente a la dificultad sustancial.

Esta Corporación también ha advertido que la sola o simple mengua de salud, o el hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado, o en licencia por enfermedad, o en terapias ocupacionales no es suficiente para concluir que es titular de la protección laboral reforzada; esa situación de **debilidad manifiesta**, que sustancialmente dificulte al trabajador cumplir sus labores en condiciones normales, debe quedar plenamente evidenciada en el expediente, bien sea con la determinación del porcentaje de la pérdida de capacidad laboral -dictamen correspondiente cuando haya sido realizado-, o con la demostración de la situación de discapacidad en un grado significativo o relevante; es decir que el estado de salud genere graves dificultades sustanciales en el trabajador para laborar en condiciones regulares, situación que debe ser debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías de rigor (CSJ SL11411-2017 y CSJ SL2797-2020). Del mismo modo, ha recalcado que la sola emisión de recomendaciones laborales no es suficiente, por sí misma, para derivar en este estado, en razón a que hay que mirar con bastante cuidado cuál es su alcance, su vigencia, su frecuencia y de ellas se desprende una discapacidad relevante o significativa, teniendo en cuenta, se insiste, que no es cualquier dificultad la que genera la protección, sino aquellas desmejoras sustanciales que afectan ostensiblemente el desempeño laboral del sujeto, cuya existencia debe ser concomitante a la terminación del contrato de trabajo, sin que sea relevantes o pertinentes aquellas patologías que se registren con posterioridad.

Con ese derrotero, el Tribunal ha insistido con frecuencia que cada caso debe ser analizado de manera particular y con base en los elementos de prueba que aparezcan en el expediente e, incluso que *“hay que cerrar el paso, en lo posible, a un exagerado subjetivismo judicial, y por ello se ha considerado que la determinación de si un trabajador se encuentra en la referida situación debe basarse fundamentalmente en criterios objetivos y constatables, definidos, en lo posible, por personal especializado en la materia. Uno de esos ingredientes es el quantum de la pérdida de capacidad laboral, cuando se haya realizado, pero si no existe hay que decidir tomando en cuenta los elementos relevantes de la enfermedad o los padecimientos y su incidencia en la labor*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

desempeñada y en el propio discurrir existencial del enfermo, teniendo como marco de referencia, en todo caso, los dictámenes y opiniones de los profesionales en el campo respectivo” (sentencia 29 sep. 2022, rad. 25899 31 05 002 2019 00166 03, M. P. Eduin De la Rosa Quessep).

Precisado lo anterior y descendiendo al asunto que nos ocupa, se analizarán las pruebas allegadas al expediente, con sujeción a la fecha de desvinculación de la demandante el **2 de agosto de 2018**, para establecer primero el quebranto de salud y luego la dificultad sustancial en el desempeño de sus labores. Posteriormente, el conocimiento del empleador, el móvil del despido y si para la desvinculación medió o no, autorización preliminar del inspector del trabajo.

Del quebranto de salud de la demandante.

Pruebas antes del despido.

- Dictamen No. 66850514-1796 del 31 de enero de 2018 emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez donde consta que los diagnósticos de la demandante de síndrome del manguito rotador bilateral y trastorno de adaptación fueron calificados como de origen común con una pérdida de capacidad laboral del **33,92%**, con fecha de estructuración del 2 de julio de 2017 (pp. 3-13, archivo04).

De las pruebas después del despido.

- Historia clínica con fecha de atención del 30 de octubre de 2018 con descripción de ‘PACIENTE DE 46 AÑOS CON SX MANGUITO ROTADOR BILATERAL. ANTECEDENTES DE CX HOMBRO DER 2015, HOMBRO IZQ 2016. EPICONDILITIS MIXTA IZQUIERDA, EPICONDILITIS DERECHO’, con constancia de recibimiento de terapia física (pp. 17-19, archivo04).

Las pruebas relacionadas dan cuenta que la demandante contaba con un diagnóstico del síndrome del manguito rotador.

De la dificultad sustancial para el ejercicio de labores.

Pruebas antes del despido.

- Análisis del puesto de trabajo de lijadora con fecha del 14 de mayo de 2015, elaborado por **Colmena Seguros**, donde consta el diagnóstico de ‘RUPTURA MANGUITO ROTADOR DERECHO’, y se describe: “la trabajadora refiere que vive con una



sobrina, realiza las actividades de cocina, lava la ropa a mano y lava en lavadora, barre, trapea y en el tiempo libre sale donde las hermanas. Refiere que realiza recorridos en bicicleta ya que la utiliza como medio de transporte para llegar a trabajar con un recorrido de 20 – 25 minutos por cada viaje. La trabajadora comenta que presentó un accidente de tránsito, cuando se desplazaba en la bicicleta por la vía pública, refiere que presentó trauma sobre el hombro derecho. Nombre del cargo: lijadora. Sección: Lijado. En el área de lijado se desarrolla la actividad, a la trabajadora le llevan las piezas de muebles que son variadas, las piezas se liján en blanco o crudo, también se hace lijado de selladores y posteriormente pasa a pintura. La trabajadora realiza la actividad de lijado sobre un mesón en donde se coloca mueble o la pieza que se va a lijar. Con la mano derecha toma la máquina lijadora, la levanta y la coloca sobre la madera, con la mano derecha oprime el botón que la acciona y con la mano, la va deslizando sobre la madera, con movimientos suaves y rítmicos, controlándola”. Así mismo, se le recomienda hacer pausas activas con seguimiento y registro de planillas cada 2 horas por espacio de 4 minutos, y se concluye: “se realiza la valoración del puesto de trabajo (...) para la recolección de la información, se hace una entrevista a la trabajadora donde se recopila información sobre los datos generales, historia laboral y extralaboral, se hace descripción de las tareas y una inspección al puesto de trabajo (...) Es importante anotar que los puntajes registrados están corregidos por el puntaje obtenido al calificar las condiciones de organización mediante la metodología utilizada (...) determinado por ser un trabajo monótono y con un ritmo de trabajo dado por el número de órdenes de trabajo. La tarea principal analizada y que se desarrolla en el 80% de la jornada laboral es la de lijar, actividad que se realiza con máquina neumática y a mano con lija de papel y se descuenta el 20% de la jornada donde se tienen descansos programados y las pausas activas que se llevan a cabo cada dos horas por espacio de 4 minutos” (pp. 1-11, archivo16).

- Las constancias de realización de controles por cirugías ambulatorias emitidas el 11 de agosto de 2015 y 23 de febrero de 2016 (p. 16, archivo04).
- Acta de cumplimiento de recomendaciones laborales suscrita por Liliana Forero, en su calidad de encargada de salud ocupacional, Leonel Trujillo, en su calidad de representante del trabajador y la aquí demandante, (pp. 12-13, archivo16)
- Gestión de salud ocupacional y valoraciones del 13, 15 y 21 de marzo, 2, 3 y 26 de mayo, 14 de agosto, 14 de septiembre, 22 de diciembre de 2017 y 25 de mayo de 2018, donde consta el diagnóstico de ‘MANGUITO ROTADOR BILATERAL’ con cirugías ya realizadas (pp. 14-27 y 31-32 y 37-38, archivo16).

En estas oportunidades se dejan las siguientes valoraciones:

- a) De la actividad de revisión de los muebles que se van a despachar al cliente, en particular, que la pintura está en óptimas condiciones sin



chorriones, sin manchas que estén con las manijas adecuadas, que el pedido esté completo y que cumpla con las especificaciones del cliente, se dejó la siguiente observación: (...) *Esta actividad no fue realizada la trabajadora mostró agotamiento, según la trabajadora el dolor es fuerte, y este efecto se aumentó al coger el medio de transporte para ir a su sitio de trabajo, ese día se le aconsejó que fuera por urgencias*". Como plan de acción *"tener una pausa activa de 30 minutos después de que llegue a su sitio de trabajo para así descansar y relajar sus brazos, de esta forma podrá ejecutar sus actividades con las debidas pausas cada hora por 5 minutos"*.

b) Posteriormente, se estableció que *"el 21 de marzo continuó con el inventario, con las pausas activas cada 30 minutos por 5 minutos, no se ha detectado mejoría, en la ejecución de su trabajo, porque comenta la trabajadora que su dolor es fuerte y le crea agotamiento, ese día la trabajadora asiste por urgencias para que le cambien el medicamento y así poder ejecutar las actividades de la empresa (...) el 22 de marzo la trabajadora asiste a sus terapias, para manejar el dolor, pero no obtiene resultados positivos, para llegar a trabajar, en el área de salud ocupacional se le explica la metodología para que efectúe su trabajo de tal manera que no le cree dolor intenso, pausas cada 30 minutos por 5 minutos, pero la trabajadora reportaba su dolor, en brazos y espalda, así fueron aumentando el tiempo de las pausas"*.

c) De la actividad de oficios varios con función de revisar los muebles en el proceso de ebanistería, blanco, sellador y terminado, y mensajería, se indicó que *"la trabajadora ingresa el 18 de mayo, en la mañana asistió a terapias físicas y ocupacionales, a las 12:30 tenía programada la valoración en la junta regional, terminó el proceso a las 2:35 p. m. A las 3:45 p. m., llegó a la empresa a laborar pero estaba agotada por el proceso en sus citas. La empresa consciente del caso le permitió salir a las 4 pm, para su casa ya que no se veía en óptimas condiciones para trabajar. El 19 de mayo terapia física en la mañana a las 8:30 a. m., llegó a trabajar 10:20 a. m. Trabajo que realizó ir a radicar documentos a la EPS. 22 de mayo terapia ocupación a las 8:00 am, llegó a trabajar a las 9:15 am, de nuevo ir a radicar documentos a la EPS COMPENSAR. 23 de mayo llegó a laborar normalmente, realizando supervisión, cita a las 3:40 p. m., salió a las 2 p. m. 24, 25 y 26 de mayo realizó trabajos de supervisión respetando las pausas activas, a pesar del dolor la trabajadora efectúa el trabajo con gran esfuerzo, comenta que sus pies se están inflamando con dolor"*.

d) De la actividad de conteo de productos y anotar cantidad de referencias y detalle de muebles en el cargo de auxiliar de nómina, se describió que *"la realizó por un corto tiempo con gran esfuerzo, duró una hora y el dolor no la dejó continuar, el reporte de la trabajadora era que no ha logrado tener una cita con la ortopedista que la operó y por tal motivo no le han cambiado el medicamento, reafirma*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

que lo que está tomando para el dolor ya no le genera efecto. De nuevo se fue por urgencias. Le dieron 4 días de incapacidad”.

e) De la actividad de revisión de valores y cumplimiento de metas de cada trabajador, se dejó anotación que *“efectuó su trabajo, con mucho esfuerzo, al transcurrir el tiempo comenzó a tener fuertes dolores de espalda, escápulas brazos codos sus manos inflamadas y adicional a estos sus ojos adoloridos”.*

f) De la actividad de dirigir el aseo en el área de pintura, se anotó que *“efectuó de forma dinámica la actividad, pero el agotamiento de su cuerpo y fuertes dolores, le complicaron el desempeño de su trabajo. En la tarde asistió a cita médica y le vieron delicada dando así más incapacidad”.*

g) De las actividades asignadas durante los meses junio, julio y agosto de 2017, se anotó que *“durante todo este lapso de tiempo la trabajadora ha realizado trabajos de supervisión y mensajería respetando las pausas activas, a pesar del dolor la trabajadora efectúa el trabajo con gran esfuerzo, comenta que el dolor de los brazos es incontrolable”.*

h) La misma observación se deja para las labores del mes de septiembre del mismo año, con reiteración de las pausas activas.

i) De las actividades para el periodo del mes de mayo de 2018 en adelante en el cargo de oficios varios, se precisó que *“como se ha especificado este cargo no existe en la empresa, por tal motivo estas tareas no son cotidianas en el trayecto del día a día. Todas las tareas asignadas son esporádicas o de tiempos cortos, puede pasar días sin realizarlas, por tal motivo, si no hay ninguna de las actividades anteriores se le otorgarán tareas de simples y de fácil ejecución teniendo en cuenta las restricciones del ortopedista”.* Luego, se agrega que *“se tendrán presentes las restricciones de la fisioterapeuta, pero es necesario que la trabajadora se comprometa en ser valorada por el ortopedista y presentar las restricciones, expedidas por el especialista con tiempos de restricción”.*

- Concepto de rehabilitación integral desfavorable emitido por Compensar EPS por dolores en el hombro, sin fecha (pp. 28-29, archivo16).
- Certificación Compensar expedida el 25 de septiembre de 2017 donde consta que la demandante es “PACIENTE CON RUPTURA MANGUITO ROTADOR BILATERAL FIBROMIALGIA SE DAN RECOMENDACIONES LABORALES PERMANENTES. 1. ELEVACIÓN DE CARGA HASTA 1 KG BIMANUAL, 2. EVITAR MOVIMIENTOS REPETITIVOS CON HOMBRO CODOS Y MUÑECA, EVITAR MANIPULAR OBJETOS O MÁQUINAS QUE PRODUZCAN



VIBRACIÓN. 3. DEBE REALIZAR PAUSAS ACTIVAS CADA 2 HORAS POR 5 MINUTOS. 4. HORNADA LABORAL DE 8 HORAS. NO JORNADA NOCTURNA. 5. EVITAR ELEVAR HOMBROS MAYOR A 90 GRADOS EVITAR TRACCIÓN Y ELEVACIÓN REPETITIVA" (p. 30, archivo16).

- Análisis salud ocupacional de las actividades del **24 de mayo de 2018** elaborado por la misma entidad demandada con la siguiente introducción *"nos es importante destacar, que a raíz de las últimas recomendaciones entregadas por la trabajadora, se debe asignar tareas distintas a su cargo oficial como lijadora, esta acción se ha venido desempeñando desde que ingresó de su incapacidad"*, con lo cual se reafirma que sí se daban las dificultades ostensibles para el ejercicio normal de sus actividades (pp. 33-36, archivo16).

Pruebas después del despido.

- Comunicación del 26 de noviembre de 2018 por parte de Compensar EPS, con asunto de 'solicitud de recomendaciones laborales', a través de la cual se le dio respuesta a la petición elevada por la demandante de la siguiente manera: *"De acuerdo a lo anterior el trabajador tendrá que reintegrarse a laborar teniendo en cuenta las recomendaciones médicas generadas por el médico tratante o solicitar recalificación y revalidación ante la entidad calificadora una vez se cumpla el año de emisión de la PCL, en este caso ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez. Las recomendaciones médicas emitidas por el médico tratante deben ser llevadas por el trabajador al empleador, pues es responsabilidad de los empleadores emitir las recomendaciones laborales de sus trabajadores a través del área de Salud y Seguridad en el Trabajo con el médico de la empresa o con el prestador de servicios de Salud Ocupacional que contrate, dando cumplimiento con la Resolución 2346 de 2007 y el artículo 1 de la Resolución 1918 del 5 de junio de 2009, donde establece que el costo de las evaluaciones medicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, son a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso pueden ser cobradas ni solicitadas al aspirante o al trabajador (...) De acuerdo a lo anterior, es responsabilidad de los empleadores emitir las recomendaciones laborales de sus trabajadores a través del área de Seguridad y Salud en el Trabajo con el médico de la empresa o con el prestador de servicios de Salud Ocupacional que contrate"* (pp. 14-15, archivo04).

Analizadas cada una de las pruebas referenciadas en su conjunto, con fundamento en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, esta Sala concluye que el quebranto de salud consistente en el diagnóstico de 'SÍNDROME DEL MANGUITO ROTADOR', al momento del despido, sí le impedía ostensible y sustancialmente a la demandante el ejercicio de las actividades que le fueron asignadas, en virtud de las cuales sentía un fuerte dolor en sus hombros. Incluso, tuvo varias incapacidades médicas relacionadas en los mismos seguimientos, le tocó acudir varias veces a citas médicas generales y especializadas, contó con



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

restricciones y recomendaciones laborales. Desde esa perspectiva, sí contaba la accionante con claras limitaciones para desempeñarse en su labor habitual.

Conocimiento del empleador.

En la contestación de la demanda, la entidad demandada no cuestionó conocer sobre el estado de salud de la demandante.

Autorización del inspector del trabajo.

La entidad demandada aceptó que no acudió al Inspector del trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo de la demandante, porque consideró que no era necesario, al haber estado precedida la desvinculación de una justa causa.

Móvil de la terminación del contrato de trabajo.

Veamos cuáles fueron las razones del despido que dice la parte demandada fue con justa causa.

Con la comunicación del **2 de agosto de 2018**, la entidad demandada, a través de Liliana Forero, en su calidad de encargada de recursos humanos, dio por terminado el contrato de trabajo de la demandante con **justa causa** (p. 61, archivo04), con sustento en lo siguiente:

“MOBLIcasa Ltda ha venido efectuando un estudio y seguimiento sobre las faltas al Reglamento de la Empresa que usted ha venido incurriendo y ha podido comprobar que usted ha faltado en repetidas ocasiones a los Deberes y Obligaciones como trabajadora de la Empresa, junto con otras faltas que han sido socializadas y comprometidas a lo largo de su relación laboral con la Empresa, su carácter y falta de respeto cada vez está involucrando el buen funcionamiento de la empresa, creando molestias no solo en los jefes inmediatos que ha tenido sino con los compañeros de trabajo, esta situación se trató de manejar de la mejor manera con el fin de poder brindarle un buen ambiente de trabajo, pero usted tenía cambios muy superficiales y siempre llegaba al punto de hacer en la empresa lo que usted quería y no respetaba las ordenes emanadas de sus superiores.

Es bien sabido por usted, que la empresa no tiene creado un cargo específico para su labor, por cuanto el creado para su función, usted, no está en la capacidad de asumirlo, por tal razón, sus funciones varían de acuerdo con las necesidades de la Empresa y no son frecuentes en su trabajo y mucho menos repetitivas, incluso existen tiempos sin hacer labores u vacíos laborales en el día a día, por esta razón, se le piden favores simples y usted no acata órdenes y siempre responde de manera



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

molesta, déspota y en la mayoría de los casos hace caso omiso a la instrucción impartida. Esta situación se ve evidenciada en los llamados de atención y descargos que se le han realizado y esto ha creado evidentemente conflictos con sus compañeros, junto con el irrespeto al personal de la Empresa.

Tal situación evidencia el incumplimiento al artículo 44 (a, b, c, d, e, g, u) artículo 49 (5) artículo 51 (6) del Reglamento interno de trabajo al que se acoge esta empresa, a lo que constituye varias faltas disciplinarias reincidentes como:

Falta: incumplir sin justa causa las órdenes de su superior, siempre que estas no lesionen la dignidad del trabajador.

Falta: irrespeto a superiores.

Falta: Públicamente ignora, hace caso omiso a no respeta a su jefe inmediato o su coordinador.

Falta: Malas relaciones interpersonales debidamente probadas y que causen perjuicio al ambiente laboral.

Igualmente en lo preceptuado en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo en su numeral 2, 6, 10. (pp. 20-21, archivo04).

En criterio de la Sala este documento **no** cumple los requisitos mínimos de lealtad y probidad, en especial, porque, muy a pesar de que al final se haya determinado que ***“en los llamados de atención y descargos que se le han realizado y esto ha creado evidentemente conflictos con sus compañeros, junto con el irrespeto al personal de la Empresa”***, no se le indicó en qué consistían esos malos tratos, irrespeto a sus superiores y compañeros de trabajo, las malas relaciones interpersonales e incumplimiento de las órdenes específicas que le impartía su superiores.

Recuérdese que la obligación contemplada en el parágrafo del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 consistente en que *“la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación”*, ya que *“posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”* tiene 2 finalidades, una, para quien toma la determinación de dar por terminado el contrato, y, otra, para la parte afectada, quien cuenta con el derecho a conocer las razones, para evitar ser sorprendida con otras nuevas o desconocidas motivaciones.

En la sentencia CSJ SL 23 mar. 2011, rad. 38872, el órgano de cierre de la especialidad laboral y de la seguridad social precisó:

“En efecto, entiende esta Corporación **que el trabajador tiene derecho a conocer con precisión los hechos que soportan la decisión de la empresa** porque tal y como lo han sostenido la jurisprudencia y la doctrina,



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

las finalidades de la norma se concretan en dos sentidos: uno, para quien toma la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo que consiste en la imposibilidad de aducir con posterioridad causales o motivos diferentes y, otro, para la parte afectada quien tiene derecho a conocerlas antes de un eventual debate judicial para controvertirlas, sin que se le pueda sorprender en el proceso con otras nuevas y desconocidas.

Ciertamente, conforme lo aduce el recurrente, la jurisprudencia de esta Sala (Rad., 6847 del 25/10/94) ha dicho que no es requisito indispensable indicar con exactitud en la carta de terminación del contrato de trabajo, las normas legales, convencionales o reglamentarias que respalden la causal invocada, y que en caso de que el empleador omita tal imputación o la haga con precariedad, compete al juez del conocimiento efectuar la confrontación jurídica correspondiente”.

En ese contexto, no es viable entrar a verificar si los hechos enrostrados a la trabajadora ocurrieron, debido a que son bastantes genéricos, y no cumplen con los requisitos de lealtad, probidad y precisión exigidos por la jurisprudencia.

Ninguno de los hechos enrostrados en la carta de despido coincide con el comunicado del 23 de noviembre de 2017, ni con los de las diligencias de descargos, memorandos y reuniones ante el Comité de Convivencia Laboral.

Mucho menos pueden ser contrastados con los testimonios de Israel de Jesús Melo Durango, Johana Milena López, Elvia Liliana Forero Patacón, Edgar Alfredo Santa Cruz y Julieth Tatiana Rondón Pedraza.

En su interrogatorio, la **demandante** corroboró que entró a la entidad demandada como lijadora de muebles y después de sus 2 cirugías fue asignada en el cargo de revisión de muebles en blanco y en sellador y a ayudar en la parte de armado, inicialmente bajo el mando de Lilia y después de Martha Lucía Serna. De Jhon, indicó que nunca fue su jefe. A la pregunta de si había tenido varios conflictos con sus compañeros, contestó que **no**, que los inconvenientes empezaron cuando le asignaron el cargo de revisar los muebles porque *“cuando yo revisaba los muebles, tenía que devolverles los muebles a las personas para que ellos volvieran a hacer el proceso, a rectificar para yo poder volver a revisar”*. Aceptó que fue llamada muchas veces al comité de convivencia laboral, fueron bastantes veces, unas 10 o 20 veces *“más o menos”*, firmó los compromisos de rigor, pero nunca agredió a alguno de sus compañeros. Posteriormente, señaló que *“con el señor Leonel, simplemente fue, no fue una discusión, simplemente le pedí un destornillador y eso quedó así. Después quien bajó a decirle a la señora*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Liliana que supuestamente yo tenía una discusión con él, pero nunca tuve discusiones con Leonel. Realmente los que permanecíamos en el segundo piso éramos 5 personas. Con John nunca tuve inconveniente. Él quería hablarme muy fuerte y entonces yo le decía que le bajáramos al tonito y que lleváramos una buena relación". Después aceptó que fue suspendida por 3 días por los mismos hechos y recibió llamados de atención y fue citada a diligencias de descargos por lo mismo. A la pregunta si había tenido algún inconveniente con agresión física con Johana Díaz, contestó que "de mi parte no, de parte de la señora sí. Un día porque le devolví los muebles como cuatro veces, se me paró en frente de la cara a desafiarme, entonces yo le dije que si tenía algún inconveniente que bajara al segundo piso y colocara su respectiva queja". A la pregunta de qué pasó con Jhon, relató que "Bueno con el señor John (...) nosotros de pronto teníamos muy buena relación, teníamos confianza, pero entonces él hay veces que quería tratarme muy fuerte, entonces (...) ahí fue cuando yo le dije (...) respetáramos (...) Solo 1 vez cuando le dije que no nos faltáramos al respeto. De resto, nunca más". Más adelante, explicó que "Cuando yo hacía algo bien, ellos eran los que incitaban para yo que tuviera problemas con ellos. Negó haber utilizado palabras soeces. Y ante la amonestación que hizo la apoderada judicial de la parte demandada sobre estar bajo la gravedad de juramento, respondió "sí señora"; respuesta que se tomará como confesión precisamente porque tiene relación con el contenido de la pregunta.

Analizadas las pruebas antes citadas, de conformidad con el artículo 61 del CPT y de la SS., se colige que la demandante no pudo haber incurrido en una justa causa de despido, de modo que al no haberse puntualizado los hechos que sustentaron la decisión empresarial, este se torna ilegal y, por lo mismo, se activa la presunción de despido discriminatorio, sin que en el expediente haya sido desvirtuada.

Sobre la presunción legal de despido discriminatorio, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en sentencia CSJ SL1360-2018, dijo:

Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que **«ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación»**, lo que, *contrario sensu*, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

De manera que, al quedar demostrado que el despido del que fue objeto la demandante, quien se encontraba en circunstancia de **debilidad manifiesta**, no estuvo soportado en una de las justas causas para ello, ni fue legal, al no haberse determinado las conductas con claridad y precisión, sobre el empleador recaía la carga de desvirtuar la presunción de despido discriminatorio en el sentido de demostrar, con los medios probatorios admisibles en materia procesal laboral, que el motivo de la desvinculación de dicho trabajador nada tuvo que ver con su estado de salud, lo cual, por supuesto, aquí no aconteció.

Lo dicho sirve como fundamento para revocar la sentencia apelada y, en su lugar, declarar que la desvinculación de la demandante el **2 de agosto de 2018**, es ineficaz y condenar a la entidad demandada su reintegro a un cargo que resulte compatible con su estado de salud, con lo cual se entiende declarada como **definitiva** la protección constitucional al derecho a la estabilidad laboral reforzada.

En estos términos ha de entenderse que el vínculo laboral que ligó a las partes ha estado vigente sin solución de continuidad y quedan resueltos los puntos de controversia de acuerdo con las pretensiones de la demanda.

Recuérdese que el Juzgado Octavio Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá mediante la sentencia proferida el 4 de septiembre de 2018 concedió el amparo transitorio mientras el juez laboral resolvía en forma definitiva.

La Sala no se pronunciará sobre la indemnización de 180 días de salario contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por no haber sido solicitada en la demanda, y el Tribunal tener restringidas las facultades ultra y extra petita.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

PRETENSIONES

Con fundamento en los hechos narrados y en consideraciones expuestas, respetuosamente solicito al Señor Juez

1. Ordenar al Señor **FABIAN GILBERTO FORERO** representante legal de la empresa **MOBICASA LTDA**, el **REINTEGRO** y reubicación laboral de forma permanente y definitiva.
2. Ordenar al Señor **FABIAN GILBERTO FORERO** representante legal de la empresa **MOBICASA LTDA**, se abstenga de realizar actos de acoso laboral en mi contra una se produzca su reintegro permanente y definitivo.
3. Se condene a la parte demandada a pagar las costas y gastos del presente proceso.

¿Es viable imponer condena al pago de la liquidación definitiva de acreencias laborales?

En ninguna de las pretensiones de la demanda, la parte demandante solicitó que se le pagaran acreencias laborales dejadas de cancelar, ni antes, ni después del despido. En los hechos tampoco se narra situaciones relacionadas con tal aspecto.

En la contestación de la demanda, la entidad convocada solo tuvo la posibilidad de ejercer su derecho de contradicción y defensa en relación con la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud y los presuntos actos de acoso laboral, pues como se dijo ni en las pretensiones, ni en las situaciones fácticas expuso el no pago de acreencias laborales a que se aluden en la apelación.

Incluso, en gracia de la discusión, vale recordar de todos modos, que las facultades *ultra y extra petita*, acorde con el artículo 50 del CPT y de la SS., está reservada únicamente para los jueces de primera y única instancia. Así lo ha reiterado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en sentencias CSJ SL3850-2020 y CSJ SL4487-2021, cuando consideró:

“Respecto de la última inconformidad del ataque, esto es, la atinente a la falta de aplicación de las facultades extra o ultra petita por parte del fallador de segundo grado – Art. 50 CPTSS-, para también negarle la razón a la censura, basta con recordarle que las mismas se encuentran reservadas al juez de única y primera instancia, quienes son los llamados a utilizarlas, por regla general, en tanto, el juzgador de alzada tan solo podrá hacerlo de manera excepcional, cuando la omisión del a quo en su aplicación conlleve el desconocimiento de derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, siempre y cuando los hechos que originan esos derechos distintos a los pedidos hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados”.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

De manera que, al no haberse elevado ninguna pretensión en ese sentido, no es viable que el Tribunal entre a imponer condena al pago de acreencias laborales.

Y si bien con la sentencia C-968 de 2003, por medio del cual se estudió la exequibilidad del artículo 66A del CPT y de la SS., se permite que el recurso de apelación incluye los derechos laborales mínimos irrenunciables del trabajador, ello impone que estos aspectos hayan sido discutidos dentro del proceso, lo que significa que se hubiere tenido la posibilidad de ejercer los derechos de contradicción y defensa a raíz de la contestación de la demanda, oportunidad procesal en la cual el demandado hubiera tenido la posibilidad de aportar pruebas, sin embargo, como se dijo, este tema no fue expuesto por la demandante en su demanda, ni en las pretensiones, ni en los hechos, de tal suerte que haber tomado alguna decisión al respecto, ni más ni menos que iría en contra del debido proceso, derecho de defensa y contradicción de la pasiva.

Costas. Por haber prosperado el recurso de apelación de la parte demandante, se condenará en costas a la parte demandada en ambas instancias. En su liquidación, inclúyase la suma de 1 SMLVM por concepto de agencias en derecho a su cargo.

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

Resuelve:

Primero: Revocar la sentencia apelada, para **declarar ineficaz** el despido realizado a la demandante **Yasmín Manrique Gaitán** el 2 de agosto de 2018 y, en consecuencia, **condenar** a la entidad demandada **Moblicasa Ltda** a reintegrarla al mismo cargo que ocupaba al momento del retiro o a uno de igual o superior rango o categoría, sin solución de continuidad, acorde con lo aquí considerado.

Segundo: Condenar en costas de ambas instancias a la parte demandada. En su liquidación, inclúyase la suma de 1SMLVM por concepto de agencias en derecho.

Cuarto: Devolver el expediente a la Secretaría Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá para su notificación y demás actuaciones subsiguientes



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

conforme lo establece el parágrafo del artículo 2° del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022. Secretaría proceda de conformidad.

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado
(Con aclaración de voto)


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

ACLARACIÓN DE VOTO

PROCESO PROMOVIDO POR YASMIN MANRIQUE GAITAN CONTRA MOBILICASA LTDA. Radicación No. 11001-31-05-029-**2019-00070**-01. Magistrada Ponente: Dra. Martha Ruth Ospina Gaitán.

Aunque estoy de acuerdo con la decisión adoptada en el sentido de concluir que el despido fue injusto, considero que el fallo debió ser más minucioso y analizar el tema de la falta de inmediatez para reforzar que la empresa procedió de forma errada al terminar el contrato de la actora. El tema de la abstracción y generalidad de la carta de despido no es un asunto totalmente claro pues en algunas oportunidades la Sala ha sostenido que, aunque la misma no sea del todo pormenorizada, algunos antecedentes cercanos al despido pueden servir de pauta y punto de apoyo para dilucidar y concretar el motivo de la terminación. Aquí la empresa adujo como causal de despido las malas relaciones interpersonales con los compañeros y las faltas de respeto; esto no puede entenderse ni calificarse, *per se*, como motivos genéricos. Mucho más si se tiene en cuenta que en la demanda se anexaron una serie de diligencias y amonestaciones hechos a la trabajadora por esa conducta y que hubiese podido tomarse como parte del contexto en que se produjo el despido. Lo que pasa es que esas conductas de la actora eran recurrentes y ello obligaba a precisar cuáles de todos esos comportamientos era el que invocaba la empresa para finiquitar la relación; y en ese marco cobraba importancia un análisis más detallado y minucioso, incluso del tema de la inmediatez.

Con toda consideración,


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado

Fecha ut supra