



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ  
SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

**JOSÉ WILLIAM GONZÁLEZ ZULUAGA**

Magistrado Ponente

**Proceso: 110013105013201800081-01**

**ACTA DE AUDIENCIA PÚBLICA DE JUZGAMIENTO CELEBRADA EN EL  
PROCESO ORDINARIO LABORAL DE JHON ALEXANDER BLANCO VS  
LUPATECH OFS S.A.S.**

En Bogotá D.C. al 30 de abril de 2021 día previamente señalado para realizar la presente audiencia dentro del proceso de la referencia, el Magistrado ponente, en asocio de los demás Magistrados que integran la Sala Tercera de Decisión, la declaró abierta.

El Tribunal, en los términos acordados en dicha sala, dicta la siguiente

**SENTENCIA:**

Entonces una vez corrido el traslado correspondiente a fin de que las partes procedieran a allegar sus escritos de alegatos de conclusión, procede la Sala resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia proferida el 18 de enero de 2015, por el Juzgado 13 Laboral del Circuito de Bogotá, en el proceso de la referencia.

**ANTECEDENTES**

El señor JHON ALEXANDER BLANCO BARÓN por medio de apoderado judicial promovió proceso ordinario laboral de primera instancia contra LUPATECH OFS S.A.S. para que previos los trámites que le son propios a la naturaleza de esta clase de procesos, se profieran a su favor las siguientes pretensiones:

Que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el día 16 de mayo de 2011 hasta 19 de octubre de 2015 el cual fue terminado de forma unilateral por la demandada y sin justa causa, declarar que la labor contratada no fue de dirección, confianza y manejo sino como Ingeniero de Campo WL, declarar que el trabajador percibía adicionalmente un porcentaje sobre lo facturado por sus trabajos de un 2% para trabajos realizados en *Cased Hole*, un 1.5% sobre trabajos en *Open Hole* los cuales se facturaban en dólares y que a partir del 2012 se ajustó el porcentaje al 3% sobre los trabajos de "Trazadores Radiactivos" realizados en *Cased Hole*, que se declare que el trabajador se le dejó de cancelar el 1% sobre lo facturado en los trabajos de trazadores radiactivos en las siguientes fechas:

Trazadores 2015					
Fecha	Día	Pozo	Costo	%Pagado	%Dejado de Pagar
Septiembre	7	T1515	2490	2	1
	6	T35	2490	2	1
Junio	11	T369	2490	2	1
	10	T369	2490	2	1
	9	T357	2490	2	1
	5	T270	2490	2	1
	4	T319	2490	2	1
	3	T270	2490	2	1
	2	T379	2490	2	1
	1	T22	2490	2	1
Mayo	29	T85	2490	2	1
Febrero	5	T121	5500	2	1
	1	T313	5500	2	1
Enero	31	T62	5500	2	1
	29	T104	5500	2	1

Declarar que al trabajador se le dejó de cancelar el 1,5% sobre lo facturado en los trabajos de trazadores los cuales se facturaban en dólares en las siguientes fechas:

Trazadores 2015					
Fecha	Día	Pozo	Costo	%Pagado	%Dejado de Pagar
Octubre	15	T 23	2400	1.5	1.5.
	13	T 109	2400	1.5	1.5
	11	T 535	2400	1.5	1.5
	10	T 323	2400	1.5	1.5
	7	T 67	2400	1.5	1.5
	6	T 76	2400	1.5	1.5

Declarar que el último salario devengado por el trabajador fue la suma de \$5.000.000, y que no le fueron canceladas las sumas por concepto trabajo en horas extras diurnas y nocturnas, días dominicales y festivos, recargos nocturnos, con base a lo anterior se debe declarar que al actor se le deben

reliquidar el pago de las cesantías, intereses a la cesantías, primas, vacaciones y en la liquidación laboral deben incluirse el concepto de <<compensación de turnos>>, declarar que el demandante debe ser indemnizado por despedido sin justa causa, declarar que la demandada debe reajustar el pago de los aportes de pensiones del trabajador de acuerdo al salario real devengado, que la demandada debe pagar la indemnización de que trata el art. 65 dl CST y SS.

Que como consecuencia de las anteriores declaraciones se profieran las siguientes condenas:

Condenar a la demandada a cancelar el 1% sobre lo facturado en los trabajos trazadores radiactivos los cuales se facturaban en dólares, en las siguientes fechas:

Trazadores 2015					
Fecha	Día	Pozo	Costo	%Pagado	%Dejado de Pagar
Septiembre	7	T1515	2490	2	1
	6	T35	2490	2	1
Junio	11	T369	2490	2	1
	10	T369	2490	2	1
	9	T357	2490	2	1
	5	T270	2490	2	1
	4	T319	2490	2	1
	3	T270	2490	2	1
	2	T379	2490	2	1
	1	T22	2490	2	1
Mayo	29	T85	2490	2	1
Febrero	5	T121	5500	2	1
	1	T313	5500	2	1
Enero	31	T62	5500	2	1
	29	T104	5500	2	1

Condenar a la demandada a cancelar el 1.5% sobre lo facturado en los trabajos de “trazadores radioactivos” los cuales se facturaban en las siguientes fechas:

Trazadores 2015					
Fecha	Día	Pozo	Costo	%Pagado	%Dejado de Pagar
Octubre	15	T 23	2400	1.5	1.5.
	13	T 109	2400	1.5	1.5
	11	T 535	2400	1.5	1.5
	10	T 323	2400	1.5	1.5
	7	T 67	2400	1.5	1.5
	6	T 76	2400	1.5	1.5

Condenar a la demandada a cancelar: *i)* horas extras diurnas, *ii)* horas extras nocturnas, *iii)* horas extras dominicales diurnas, *iv)* horas extras

dominicales nocturnas, *v)* recargo dominical y festivo y *vi)* recargo nocturno, por los siguientes periodos:

Año	Hrs. Ext.	Hrs. Ext.	Hrs. Ext. Dominicales	Hrs. Ext.	Recargo Dominical	Recargo
	Diurnas	Nocturnas	Diurnas	Dominicales nocturnos	y Festivo	Nocturno
2011	316	0	78	0	340	0
2012	465	2	100	8	568	3
2013	308	20	70	22	372	183
2014	292	58	92	7	397	147
2015	136	29	60	8	226	72
<b>Total</b>	<b>1517</b>	<b>109</b>	<b>400</b>	<b>45</b>	<b>1903</b>	<b>405</b>

Que en atención a los valores reconocidos por los anteriores conceptos solicitados y se efectuó la reliquidación de la terminación de contrato de trabajo sobre; las cesantías, los intereses a las cesantías, prima legal de servicios, vacaciones por los años 2011 a 2015, la indemnización por el despido injusto, la indemnización de que trata el art. 65 CST y SS, condenar a la demandada a la devolución de la suma de \$3.131.000.00, por concepto de la retención a la fuente sobre la indemnización realizada en fecha 31 de octubre de 2015, el reajuste de los aportes a seguridad social, la indexación de las sumas reconocidas, lo que resulte probado en extra y ultra petita y las costas y agencias en derecho. (Folios 3-8)

**Los hechos con relevancia jurídica a que se contrae el informativo son los siguientes:**

Como fundamento de sus pretensiones informó al Despacho de los hechos que obran a folios 8 a 12 del informativo los cuales en síntesis señalan:

Que entre las partes se celebró un contrato de trabajo a término indefinido con extremos temporales 16 de mayo de 2011 <<inicial>> hasta el 19 de octubre de 2015 <<final>>, pactando un salario mensual por la suma de \$5.000.000, y en el que desempeñó el cargo de ingeniero de campo, que el horario pactado era de acuerdo a las necesidades operativas de la empresa, que el demandante prestó sus servicios en distintos campos petroleros donde la sociedad empleadora lo requería, que el cargo que ostentaba fue calificado como de dirección, manejo y confianza, cuando en verdad no se encuadraba en dicha función, que el contrato fue terminado por decisión unilateral de la demandada, que la encartada se comprometió a cancelar al demandante un porcentaje equivalente al 1.5% sobre las facturas de los trabajos de *open hole*, un 2% adicional sobre la factura de trabajos *cased hole*, y a partir de marzo de 2012 un 3% sobre los trabajos de “trazadores radioactivos” realizados, que la llamada a juicio adeuda la diferencia por concepto de pago sobre la factura de toma de trazadores radiactivos del 1.5% en los seis trabajos realizados los días 6, 7, 10, 11, 13 y 14 de octubre de 2015 cada uno de ellos facturados a costo de 24900 USD con lo cual se adeudan 224,1 USD, igualmente que la empresa le adeuda un 1% adicional sobre las facturas de los once trazadores

radioactivos realizados los días 6 y 7 de septiembre 1,2,3,4,5,0,10 y 11 de junio y de 29 de mayo de 2015 cada uno facturado a 2490 USD con el cual se adeudan 273,9 USD, un adicional del 1% sobre las facturas de los cuatro “trazadores radioactivos” realizados los días 5 y 6 de febrero y 29 y 31 de enero de 2015 cada uno facturado a 5500 USD de los cuales se adeudan 220 USD, por lo tanto la deuda total por este concepto asciende a la suma de 718 USD, que la empresa también adeuda al demandante un 2% sobre la factura de los dos trabajos de GYRO en *Cased Hole* de fecha 7 de diciembre de 2014 y 17 de junio de 2015 un total de 1199,6 USD, y también adeuda 1021,62 USD por concepto del 2% del porcentaje sobre la factura de trabajos de “Quad Neutro” en *Cased Hole* realizados en octubre de 2015, que la empresa demandada liquidó las prestaciones sociales del actor según cómputo y conceptos relacionados en el comprobante de liquidación definitiva de fecha 19 de octubre de 2015 y luego realizó una reliquidación de fecha 30 de noviembre de 2015, que en la liquidación de la indemnización y reliquidación la empresa de manera arbitraria descontó la suma de \$3.131.000,00 por concepto de retención en la fuente, que la entidad al momento de efectuar la indemnización sobre la base de 71,41 cuando debió realizarlo sobre 94,6 días, que la demandada en la liquidación y reliquidación del demandante retuvo arbitrariamente la suma de \$1.164.000,00, por concepto de retención en la fuente, que dentro de la liquidación practicada al demandante los siguientes conceptos laborales: horas extras diurnas, extras diarias, recargos dominicales laborados, días festivos, recargos nocturnos y pago de días compensatorios durante todo el tiempo de la relación, que al no tener en cuenta los conceptos señalados dentro la liquidación practicada ocasiona una lesión a sus intereses económicos como también en sus cesantías, intereses a la cesantías, prima de servicios, vacaciones y pagos a la seguridad social, que en audiencia de conciliación celebrada en el Ministerio de Trabajo – Grupo de Resolución de Conflictos se levantó acta de no conciliación.

### **Contestación de la demanda:**

La encartada a través de apoderado judicial dio contestación al libelo de demanda, mediante contestación obrante a folios 87 a 111, en la que se opuso a la prosperidad de todas y cada una de las pretensiones condenatorias en su contra, de los hechos solo aceptó los relacionados con la existencia de la relación laboral bajo la modalidad de contrato a término indefinido, los extremos temporales, el cargo que desempeñaba el actor, el salario pactado así como la audiencia de conciliación y el resultado de la misma, celebrada ante el Ministerio del Trabajo, manifestó además que al ser el cargo del demandante de dirección, confianza y manejo no tenía derecho al pago de labores suplementarias, que fue un error involuntario las pocas veces que se le pagaron horas extras.

Como medios exceptivos propuso los denominados como: extinción de la obligación por pago, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, buena fe, prescripción y compensación.

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante providencia emitida el día 18 de enero de 2019<sup>1</sup>, el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Bogotá, resolvió;

**“PRIMERO: ABSOLVER** a la demandada LUPATECH OFS S.A.S., de todas y cada una de las peticiones incoadas en contra por parte del demandante JOHAN ALEXANDER BLANCO BARÓN, por lo expuesto en lo largo de este pronunciamiento.

**SEGUNDO: DECLARAR PROBADA** la excepción de COMPESANCIÓN propuesta por la parte demandada.

**TERCERO: CONDENAR EN COSTAS** a la parte demandante por el valor de (\$800. 000.00).”

Como fundamento de la decisión expuso, en síntesis:

Manifestó la primera instancia que el demandante señor Jhon Alexander Blanco Barón, prestó sus servicios en favor de la demandada LUPATECH OFS S.A.S., entre el 16 de mayo de 2011 hasta el 19 de octubre de 2015, de conformidad al contratado de trabajo visible a folios 22 a 27, y la liquidación realizada por la demandada obrante a folio 28 del plenario, ocupando el cargo de Ingeniero de Campo, respecto a su condición de trabajador de manejo y confianza estimó que con la simple lectura de la cláusula 20 del contrato laboral se estableció su cargo como de esta naturaleza, y que si bien es cierto el demandante plantea en su demandada que él no ejercía las funciones enlistadas en dicho numeral, con el interrogatorio de partes realizado sumado a las pruebas testimoniales recogidas se logró demostrar que efectivamente durante la prestación personal del servicio si ostentaba la calidad definida en el art. 126 del CST y SS, por lo que no es dable atender a las suplicadas deprecadas.

En atención a los pagos por los dominicales y festivos, señaló el *ad quo* que el demandante no cumplió con la carga de la prueba señalada en el art. 167 del CGP, de aportar una prueba directa sobre la existencia y eventual pago de los mismo, y como quiera que a folio 112 del plenario los pagos de nómina del demandante durante el transcurso de la relación laboral, no menos cierto es, que si lo que pretendido era un pago mayor sobre este rubro debía aportar la prueba idónea. Por último, despachó las

---

<sup>1</sup> Folio 125.

demás pretensiones de la demandada como quiera que las mismas estaban supeditadas a la prosperidad de las solicitudes de reconocimiento de la no calidad de empleado de manejo y confianza, y el tener en cuenta los dominicales y festivos para la reliquidación de sus prestaciones sociales.

### **Del recurso de apelación<sup>2</sup>**

Inconforme con las resultas del proceso el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación en los siguientes términos:

Indicó el apoderado su disconformidad con la decisión adoptada en la primera instancia, señalando que al momento de la firma del contrato por parte de su defendido, el mismo no tenía el conocimiento para entender las repercusiones legales que generaría el ser contratado bajo la figura de “trabajador de manejo y confianza”, así mismo expuso que indistinto de la figura bajo la cual fue contratado, su poderdante trabajó en favor de la sociedad más de 36 horas continuas, como se probó en la relación de las horas extras relacionadas y que no fue controvertido por la demandada.

De las horas extras dijo que dentro del contrato de trabajo no se estipuló un horario de trabajo límite, y que el mismo no puede ser indefinido, lo que generó un aprovechamiento de su trabajo.

De la liquidación de la indemnización de que trata el art. 64 del CST y SS, sostuvo el recurrente que se tomó como salario base el SMMLV para la época del despido “\$644.350”, desconociendo que el verdadero salario base del demandante eran \$5.000.000, y no los \$6.443.5000, que se originan de 10 veces el SMMLV, respecto al número de días por los cuales se efectuó la liquidación expresó que al demandante se le adeuda una diferencia sobre 94.6 días que se solicitaron, descontándole los 71.42 días que fue lo que canceló la sociedad demandada lo cual debe ser cancelado de acuerdo al tiempo laborado por el demandante.

Respecto a los trazadores, indico que no se ajustan a la realidad, puesto que todas estas están debidamente sustentadas dentro del plenario.

### **Alegatos de conclusión**

Una vez corrido el traslado correspondiente las partes indicaron; la demandada que en el proceso se encuentra probado que el cargo desempeñado por el demandante era de dirección, confianza y manejo, no solo porque fue pactado en el contrato, ya que en la realidad se dio bajo esos parámetros, pues tenía a cargo personal de cuadrilla representando a

---

<sup>2</sup> Folio 124 del expediente, medio magnético, <<40':17''>>

su empleador frente a los trabajadores, manejaba y coordinaba la operación de campo de acuerdo a su experticia, tenía disponibilidad a los recursos de la empresa a través de una tarjeta con cupos rotativos para el manejo de gastos de operación, era el representante en campo de LUPATECH frente a los clientes, por lo que hay lugar al reconocimiento de recargos de trabajo suplementario, aunado a ello no se aporta prueba alguna que determine el supuesto trabajo suplementario realizado, sin que ni siquiera lo conozca el empleador, en cuanto a la indemnización por despido sin justa causa, esta fue liquidada conforme lo establece la ley, respecto a los trazadores radioactivos estos se limitaron a un 3%, pero no quiere decir que sea un tope fijo, tal como se suscribió en el otro si en el que se estipula lo concerniente a lo pretendido, pues además era el mismo demandante quien solicitaba este rubro y debía acreditarlo para su respectivo pago ante el empleador.

De otro lado, el apoderado de la parte demandante solicita se revoque la decisión en razón a que el cargo del demandante como ingeniero de campo no cabe dentro de la calidad de un trabajador de dirección, confianza y manejo.

Dichas así las cosas procede la Sala a resolver la presente controversia previas las siguientes,

### **CONSIDERACIONES**

Revisado el expediente se encuentra que en la presente causa se cumplieron con todos los presupuestos tanto de la acción como de la demanda y del proceso, por lo que no existe causal de nulidad que invalide lo actuado, y faculta a esta Sala continuar con el trámite respectivo.

#### **Problema Jurídico:**

En atención al alcance del recurso de apelación presentado y de la manera en que fue sustentado el mismo entiende la Sala que el problema jurídico o los problemas jurídicos, de fondo que se proponen, se contraen a determinar: Si efectivamente el demandante señor Jhon Alexander Blanco Barón durante el tiempo de la prestación personal del servicio era un trabajador de manejo, dirección y confianza y de caso de no serlo, si le asiste derecho o no al pago de las condenas solicitadas en el libelo de demandada, significando esto la reliquidación de los conceptos por indemnización por despido sin justa causa, así como las vacaciones, prestaciones sociales y pagos a seguridad social, en virtud al concepto devengado como trazadores radioactivos.

En virtud del principio de limitación y congruencia (artículo 66A del CPL y SS).

**Del cargo de manejo, dirección y confianza.**

Cabe indicar, que, si bien es cierto nuestro ordenamiento laboral dentro de su cuerpo normativo, no provee una definición taxativa de la figura de “cargos de manejo, dirección y confianza”, la H. Corte Suprema de Justicia, a través de su Sala Laboral, desde antaño se ha referido a está como:

*“Según lo han expresado esta Sala de la Corte y el extinguido tribunal del trabajo, en reiteradas decisiones, los directores, gerentes, administradores y los demás que el artículo 32 indica constituye ejemplos puramente enunciativos de empleados que ejercen funciones de dirección o administración. Los empleados de esta categoría se distinguen porque ocupan una especial posición jerárquica en la empresa, con facultades disciplinarias y de mando, no están en función simplemente ejecutiva, sino orgánica y coordinativa, con miras al desarrollo y buen éxito de la empresa; están dotados de determinado poder discrecional de autodecisión y ejercen funciones de enlace entre las secciones que dirigen y la organización central”.*

De conformidad a lo anterior es dable colegir que aquel trabajador que ocupa roles de dirección y confianza es aquel que dentro de la organización de la empresa se encuentra ubicado en un nivel de especial responsabilidad o mando y que, por su jerarquía, desempeña ciertos cargos que, en el marco de las relaciones empresa - trabajadores, se encuentran más directamente encaminados al cumplimiento de funciones orientadas a representar al empleador.

La calificación de esta categoría de trabajadores incumbe, en principio, al empleador y es aceptada por el trabajador desde la celebración del contrato de trabajo, o posteriormente, cuando se le asigna al empleado un nuevo cargo u oficio dentro de la sociedad, y éste expresa su aceptación. Sin embargo, se ha de señalar que la verdadera naturaleza de un cargo de los llamados de dirección y confianza obedece más a las especiales funciones de este y a lo que la realidad de su actividad diaria permita demostrar, que a la denominación dada por el empleador.

En ese orden de ideas, en menester el cuerpo colegiado determinar si efectivamente el demandante señor Jhon Alexander Blanco Barón en el transcurso de la prestación personal del servicio en favor de la demandada LUPATECH OFS S.A.S., efectivamente ostento dicha calidad.

A folio 112 del plenario obra medio magnético CD, en donde se encuentra archivo PDF titulado “1. Contrato de trabajo y Otro sí de 13 de junio de 2011”, en que en su parte II, cláusula 19, denominada “Cargo y Funciones especiales” aparecen enlistadas las siguientes funciones:

- *Participar activamente en la documentación de procedimientos y demás documentación requerida para la línea de Open Hale.*
- *Coordinar y ejecutar las actividades de preparación del trabajo conforme a lo establecido en el procedimiento de preparación del servicio.*
- *Coordinar y realizar la prestación del servicio, conforme a lo establecido en el procedimiento de prestación del servicio.*
- *Inspeccionar y reportar las fallas de equipos, herramientas y vehículos en el campo o en la operación.*
- *Aplicar los manuales técnicos requeridos para la ejecución del servicio.*
- *Diligenciar requisiciones de compras, transporte y viáticos requeridas para la prestación de un servicio y aplicar los procedimientos respectivos.*
- *Realizar la solicitud y devolución de equipos y herramientas conforme a las definiciones que para este efecto tenga la compañía.*
- *Realizar análisis de riesgo inherentes a la operación o Diligenciar los formatos propios de la prestación del servicio.*
- *Velar por el adecuado manejo, utilización y cuidado de los equipos y herramientas requeridos para la prestación del servicio.*
- *Cumplir con los requerimientos del cliente durante la prestación del servicio, diligenciar documentos pertinentes, suministrar la información solicitada, entre otros.*
- *Todas aquellas funciones de índole administrativa, que de acuerdo con la naturaleza de su cargo puedan requerir ser ejecutadas.*
- *Efectuar la prestación del servicio dentro de los parámetros definidos por la compañía o Garantizar la entrega de resultados en la oportunidad y con el contenido establecido.*
- *Hacer la respectiva legalización de gastos cuando se soliciten avances operacionales.*
- *Entregar informes en medio físico y magnético los coordinadores de línea de servicio.*
- *Cumplir los lineamientos de la empresa en torno a su política de protección industrial.*
- *Cumplir el reglamento interno de trabajo. o Dar prioridad a la seguridad cuando deba tomarse una decisión en la que ella esté en juego.*
- *Participar de manera activa en el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión Integrado, aportando ideas y facilitando la ejecución de nuevas propuestas.*
- *Usar los elementos de protección personal correspondientes en el momento de ingresar a las áreas en las que se requieran.*
- *Asistir a las capacitaciones y participar activamente en las actividades y programas establecidos en el Sistema de Gestión Integrado, Reportar todo acto y condición insegura que observe, al igual que los incidentes que se presenten.*
- *Participar en la investigación de incidentes y colaborar con el diseño e*

*implementación de las acciones correctivas cuando se requiera.*

- *Cumplir y hacer cumplir todas las políticas, procedimientos, planes de ejecución, programas y estándares establecidos por la Organización en el marco del Sistema de Gestión Integrado.*

Así mismo en la cláusula 20 del contrato, hallamos que se estipuló “*El rol del EL TRABAJADOR se entenderá como de dirección, manejo o confianza ya que ejerce, entre otras funciones, representación ante el CLIENTE, custodia de activos y manejo de personal*”, cláusulas que permanecieron incólumes por el otrosí firmado el día 13 de junio de 2011, funciones y rol asignado que a juicio de esta Sala de decisión cumple con las características propias de aquellos trabajadores que se encuentran enmarcados como personal de manejo, dirección y confianza, situación que por demás encuentran respaldo en los dichos del demandante en su interrogatorio de partes y de los testimonios recaudados, de la siguiente forma: manifestó el demandante que; tenía bajo su responsabilidad el personal que conformaba las cuadrillas de campo<sup>3</sup>, que estaba a cargo de los gastos de la operación que se presentaran en el campo, gastos que eran solicitados directamente a la empresa y ella los suministraba<sup>4</sup>, que tenía a su cargo una tarje de crédito con cupo rotativo a fin de atender los gastos en los que incurriera la operación<sup>5</sup> y que era el la persona que representaba a la ex empleadora frente a los clientes en las operaciones de campo<sup>6</sup>.

Por su parte el testigo José Luis Guañarita Quintero, quien se desempeña como Gerente de Recursos Humanos de la encartada, indicó: que el demandante efectivamente era un trabajador de dirección, manejo y confianza como quiera que era él quien representaba a la compañía de cara a los clientes, supervisaba y lideraba a las cuadrillas en campo, administraba recursos financieros de la empresa, coordinaba transporte y disposición de material peligroso<sup>7</sup>, que el demandante durante el transcurso de la relación laboral no presentó queja o reclamó alguno respecto a su condición de trabajador de dirección, manejo y confianza<sup>8</sup>.

---

<sup>3</sup> 56':30". Del interrogatorio de partes, folio 122, medio magnético CD. Audiencia art. 77 CPT y SS, del 25 de noviembre de 2019.

<sup>4</sup> 57':12". Del interrogatorio de partes, folio 122, medio magnético CD. Audiencia art. 77 CPT y SS, del 25 de noviembre de 2019.

<sup>5</sup> 58:305". Del interrogatorio de partes, folio 122, medio magnético CD. Audiencia art. 77 CPT y SS, del 25 de noviembre de 2019.

<sup>6</sup> 58':48". Del interrogatorio de partes, folio 122, medio magnético CD. Audiencia art. 77 CPT y SS, del 25 de noviembre de 2019.

<sup>7</sup> 1:08':47". Testimonio, folio 122, medio magnético CD. Audiencia art. 77 CPT y SS, del 25 de noviembre de 2019.

<sup>8</sup> 1:11':25". Testimonio, folio 122, medio magnético CD. Audiencia art. 77 CPT y SS, del 25 de noviembre de 2019

En ese orden de ideas se debe resaltar, que en tratándose de la situación particular del demandante y la función que se desempeñó se pudo determinar sustancialmente como de dirección, manejo y confianza, pues si bien cierto en cualquier persona contrata como trabajador es depositada unos mínimos de confianza que responde a las exigencias de lealtad, honradez, aptitud y demás calidades derivadas de la especial naturaleza de la relación laboral. Pero cuando a esas condiciones comunes se agregan otras que, por comprometer esencialmente los intereses morales o materiales del empleador, implican el ejercicio de funciones propias de éste, el elemento confianza adquiere singular relieve y por ello se le usa para calificar o distinguir el carácter del empleado<sup>9</sup>.

Situaciones que dan más fuerza a la condición del trabajador que hoy rechaza, por manera que deviene inadmisibles el ejercicio argumentativo presentado por el apoderado de la parte demandante en la sustentación de su recurso de apelación, arguyendo que al momento de la firma del contrato por parte de su defendido, no contaba con el conocimiento para entender las repercusiones legales que generaría el ser contratado bajo la figura de “trabajador de manejo y confianza”, postura que no es de recibo como quiera desde el momento en el cual se firmó entre las partes el contrato primigenio de trabajo, esto es a 16 de mayo de 2011, se establecieron de manera clara y expresa en la cláusula 19<sup>10</sup> del contrato, las funciones a ejercer por el demandante, como en la cláusula 20<sup>11</sup>, **por lo que esta Sala, confirmará la decisión del ad quo en sentido de señalar que el demandante señor Jhon Alexander Blanco Barón ostentaba la calidad de trabajador de dirección, manejo y confianza.**

#### **De las horas extras, dominicales y festivos.**

Como quiera que en párrafos anteriores se determinó que efectivamente el demandante durante la prestación personal de su servicio era un trabajador de dirección, manejo y confianza, se debe indicar que el numeral 1, literal a.) del art. 162 del CST y SS, señala:

*“ARTICULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.*

*1. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:*

*a). Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo; (...).”*

<sup>9</sup> Casación 7 de noviembre de 1950, Gaceta del Trabajo, Tomo V, Pág. 900

<sup>10</sup> folio 112 del plenario obra medio magnético CD, en donde se encuentra archivo PDF titulado <<1. Contrato de trabajo y Otro sí de 13 de junio de 2011>>.

<sup>11</sup> folio 112 del plenario obra medio magnético CD, en donde se encuentra archivo PDF titulado <<1. Contrato de trabajo y Otro sí de 13 de junio de 2011>>.

La norma traída a colación es clara en determinar que si bien, por expreso mandato legal quienes tengan esa calidad no devengan horas extras, no ocurre lo mismo, por ejemplo, con los recargos nocturnos o los dominicales y festivos, pues así no está contemplado en la ley y tampoco pueden incluirse por interpretación extensiva, la cual es no corresponde al espíritu de la norma.

Así lo reiteró la Corte en sentencia CSJ SL40016, 1 ago. 2012, ocasión en la que expuso:

*“En lo relacionado con el derecho a que al demandante le sea reconocido el recargo previsto legalmente por haber laborado en jornada nocturna, es pertinente precisar que, si bien los trabajadores de dirección, confianza y manejo no tienen derecho al reconocimiento de horas extras por razón del cargo, ello no significa que esa misma situación deba extenderse a los incrementos estatuidos por ley, generados por el cumplimiento de una jornada de trabajo ejecutada en horas de la noche.*

*La anterior inferencia por cuanto, si bien es cierto que los trabajadores de dirección, confianza y manejo están excluidos de la jornada máxima legal y, en consecuencia no devengan aumentos por laborar en jornada suplementaria o de horas extras, ello no significa que la misma exclusión deba extenderse a la remuneración legalmente establecida por recargo nocturno, pues es una regla de interpretación de la ley que las normas que establezcan restricciones o excepciones no son aplicables por analogía.”*

Y frente a los dominicales, en sentencia CSJ SL6738-2016 se dijo:

*“Según el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, los empleados que desempeñen cargos de dirección, confianza, o manejo, están excluidos de la jornada máxima legal, que por tratarse de una excepción a la regla general contenida en el primer inciso del artículo 161 del mismo ordenamiento, cuyo plausible propósito es proteger al trabajador en su salud, en la medida que le garantiza un tiempo de prudente descanso, que además, repercute en el mejor desempeño de sus labores, que se hace más evidente con lo preceptuado en los artículos 21, 22 y 23 de la Ley 50 de 1990, y 165 a 167 del estatuto sustantivo laboral, la interpretación que se impone al mencionado artículo 162, tiene que ser restrictiva, en la medida en que lo allí consagrado es una excepción, de suerte que, dentro de la expresión “jornada máxima legal de trabajo”, no puede entenderse incluido lo relativo al trabajo en días dominicales y festivos, que si son trabajados generan la obligación de pagar el tiempo durante el cual se haya prestado el servicio, así se trate de un empleado de dirección, confianza, o manejo.*

*Lo anterior es menos discutible, si se observa que los temas relativos a la jornada máxima legal, y a los descansos obligatorios, en el que está contenido el concerniente a los domingos y festivos, es materia de regulación en títulos diferentes del Código Sustantivo del Trabajo.”*

Por lo que, si el demandante persigue la obtención de los recargos nocturnos, así como los dominicales y festivos que alega haber trabajado, le corresponde allegar los medios probatorios que soporten sus suplicas como bien señala el art. 167 del CGP, que reza:

*“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.”*

Frente a esta tema, se considera que la decisión adoptada por el *A quo* se encuentra ajustada a derecho por cuanto, la carga de la prueba recaía en cabeza del demandante a quien le incumbía demostrar la prestación del servicio por fuera de su jornada legal ordinaria de trabajo, y que si bien es cierto a folios 37, 39 y 41 del informativo aparecen comprobantes de nómina de fecha 30 de junio de 2015, 30 de mayo de 2015 y 30 de mayo de 2015 correspondientemente, en donde se aprecia los rubros denominados: “dominical 1.75%” y “dominical 1.75% convencional”, se puede concluir que los mismos fueron pagados, por lo que, si lo pretendido por el demandante es controvertir es el no pago de los mismos, le correspondía aportar como ya se señaló una prueba fehaciente que llevara claridad y precisión al Juzgador sobre la labor del demandante por fuera de su jornada laboral, y no solamente limitarse simplemente a solicitar en su pedimento el reconocimiento y pago de estas, razón por la cual la Sala se releva del estudio de las pretensiones dirigidas a obtener las reliquidaciones de las prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social por estar supeditas al reconocimiento ya despachado, razones por las cuales se confirmará este punto de la sentencia.

#### **De la indemnización por el despido sin justa causa.**

Se duele el recurrente que al momento de efectuar la reliquidación el *A quo* no tuviera en cuenta el salario base de \$5.000.000, que era lo devengado por el demandante, sino que tomó el SMLMV para el momento del despido, que para el año 2015 ascendía a la suma de \$644.350, así mismo que al demandante se le adeuda una diferencia sobre 94.6 días de salario, luego de descontarle los 71.42 días cancelados.

Sobre el particular sea lo primero señalar que contrario a lo manifestado por la censura, no se advierte dislate en la liquidación realizada por el fallador de primera instancia si se tiene en cuenta que, entre el 16 de mayo de 2011 y el 19 de octubre de 2015 el tiempo total laborado corresponde a 4 años, 5 meses y 3 días, esto es, 1563 días, y dado que el último salario devengado promedio devengado por el demandante ascendió

a la suma de \$8.039.783.32, al terno de los dispuesto en el literal b del artículo art. 64 del CST y SS<sup>12</sup>, modificado por la Ley 789 de 2002, en su art. 22, le corresponde una indemnización equivalente a 71.41 días de salario, arrojando un total de \$19.137.364,22, según las operaciones aritméticas efectuadas por esta Sala de decisión, suma que resulta ser inferior a la que entonces fue reconocida por la demandada a través de la liquidación definitiva de prestaciones, visible a folio 28 del plenario, la cual ascendió a la suma de \$20.876.135, por lo que al ser recurrente único, no se podría agravar la situación del apelante.

Finalmente en lo que interesa al último de los reparos señalados por el recurrente en su apelación, respecto a la liquidación de trazadores “Cased Hole”, debe advertir la Sala que se releva del estudio del mismo, como quiera que el recurrente no sustentó el reproche en debida forma, puesto que, solo se limitó a enunciar que en su oportunidad lo sustentaría ante esta Sala lo cual no hizo a pesar de haber allegado escrito de alegatos de conclusión, pues nada dijo al respecto, situación que va en contravía de los presupuestos, indicados en el art. 66 del CST y SS, quien fuera modificado por el art. 10 de la Ley 1149 de 2007, motivos por los cuales no es dable atender al estudio de esta parte de la apelación.

Por lo anterior, debe confirmarse la sentencia proferida el 18 de enero de 2019 por el Juzgado Trece Laboral del Circuito Judicial de Bogotá D.C. Costas de esta instancia a cargo de la parte demandante en la suma de \$300.000.00 pesos, se confirman las de primera instancia.

## DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

---

<sup>12</sup> <<En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

(...)

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.>>

**RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 18 de enero de 2019 por el Juzgado Trece Laboral del Circuito Judicial de Bogotá D.C., dentro del proceso ordinario instaurado por **JHON ALEXANDER BLANCO BARÓN** en contra de **LUPATECH OFS S.A.S.**, conforme a las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: COSTAS** de esta instancia a cargo de la parte demandante en la suma de \$300.000.00 pesos, se confirman las de primera instancia, dadas las resultas del proceso.

**Notifíquese y cúmplase**

  
**JOSÉ WILLIAM GONZÁLEZ ZULUAGA**  
**Magistrado Ponente**

**EN USO DE PERMISO**  
**MILLER ESQUIVEL GAITÁN**  
**Magistrado**

  
**LUIS CARLOS GONZÁLEZ VELÁSQUEZ**  
**Magistrado**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ  
SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

**JOSÉ WILLIAM GONZÁLEZ ZULUAGA**

Magistrado Ponente

**Proceso: 110013105031201900136-01**

**ACTA DE AUDIENCIA PÚBLICA DE JUZGAMIENTO CELEBRADA EN EL  
PROCESO ORDINARIO LABORAL DE MIGUEL FERNANDO RONCANCIO  
JIMENEZ CONTRA VISE LTDA.**

En Bogotá D.C. a los 31 días del mes de marzo de 2021 día previamente señalado para realizar la presente audiencia dentro del proceso de la referencia, el Magistrado ponente, en asocio de los demás Magistrados que integran la Sala Tercera de Decisión, la declaró abierta.

El Tribunal, en los términos acordados en dicha sala, dicta la siguiente

**SENTENCIA:**

Entonces una vez corrido el traslado correspondiente a fin de que las partes procedieran a allegar sus escritos de alegatos de conclusión, procede la Sala resolver los recursos de apelación interpuestos por las partes en contra de la sentencia proferida el 26 de junio de 2019, por el Juzgado 31 Laboral del Circuito de Bogotá, en el proceso de la referencia.

**ANTECEDENTES**

El señor MIGUEL FERNANDO RONCANCIO JIMÉNEZ por medio de apoderado judicial promovió proceso ordinario laboral de primera instancia contra VISE LTDA., para que previos los trámites que le son propios a la naturaleza de esta clase de procesos, se profieran a su favor las siguientes pretensiones:

Que se declare que entre las partes solo existió un vínculo laboral con varias prorrogas ininterrumpidas, que se declare que el contrato inicial tuvo vigencia desde el 1° de marzo al 30 de junio de 2009, que fue contratado para ejercer funciones en labores de seguridad entre otras, que tiene derecho al reintegro al cargo que venía desempeñando o uno de mejor condición, que se declare que fue despedido sin justa por parte de la demandada al no renovar el contrato estando el demandante en estabilidad laboral reforzada toda vez que contaba con una calificación de

pérdida de capacidad laboral del 19.54%, que tiene derecho al pago de los salario dejados de percibir desde el momento del despido hasta la fecha de su reintegro, que tiene derecho al pago de los salarios generados y al pago de las prestaciones desde el 28 de octubre de 2010 hasta el 6 de abril de 2011 fecha en la cual fue desvinculado por primera vez, declarar que la demandada despidió actor si previo permiso del Ministerio de Trabajo, declarar que las bonificaciones recibidas de forma continua y quincenal por el actor constituyen factor salarial, declarar que durante la relación laboral el demandante percibió estos salarios:

Fecha de Inicio	Fercha de Terminación	Salario
1/03/2013	28/02/2014	\$ 1.608.608
1/03/2014	28/02/2015	\$ 1.678.849
1/03/2015	28/02/2016	\$ 1.740.411
1/03/2016	28/02/2017	\$ 1.778.925
1/03/2017	28/02/2018	\$ 1.841.533

Declarar que existió una vulneración al mínimo vital, que se declare que los descuentos con el código 646 de servicios funerarios no fueron autorizados por el demandante.

Como pretensiones declarativas subsidiarias solicitó el demandante: que se declare que entre las partes existieron varios contratos de trabajo bajo una sola relación laboral, por los siguientes periodos y ocupando los siguientes cargos:

Fecha de Inicio	Fercha de Terminación	Cargo
1/03/2012	28/02/2013	Vigilante
1/03/2013	28/02/2014	Supervisor Motorizado
1/03/2014	28/02/2015	Supervisor Motorizado
1/03/2015	28/02/2016	Supervisor Motorizado
1/03/2016	28/02/2017	Supervisor Motorizado
1/03/2017	28/02/2018	Supervisor Motorizado

Que se declare que el demandante sufrió un accidente el día 28 de mayo de 2009 estando al servicio de la demandada por el cual fue sometido a diferentes tratamientos médicos, declarar que el demandante fue despido estando con estabilidad laboral reforzada toda vez que contaba con el dictamen de la Junta Regional de Calificación del 19.54%, que al momento de la terminación del contrato laboral el actor se encontraba reubicado debido a las patologías que presentaba, que el demandante es beneficiario de la indemnización por 180 días por haber sido despedido en estado de indefensión, declarar que el demandante tiene derecho al pago por la indemnización por despido injusto, declarar que el demandante tiene derecho al pago de los daños y perjuicios causados ya que desde su despido y su pérdida de capacidad laboral se ha visto afectado para trabajar.

Que como consecuencia de las anteriores declaraciones, se profieran las siguientes condenas principales: Que se condene a la demandada al pago del valor correspondiente a los salarios dejados de percibir, prestaciones sociales y pagos a seguridad social, desde el momento de la primera vinculación desde el 28 de octubre de 2010 hasta el 6 de abril de 2011 y desde el despido sin justa causa y hasta cuando se haga efectivo el reintegro, se condene a la demandada a pagar la indemnización correspondiente a 180 días por haber sido despedido con estabilidad laboral reforzada, que se condene a la demandada a tener como constitutivas de salario las bonificaciones entregadas al demandante, condenar a la demandada a indemnizar al demandante por la afectación generada al realizar los descuentos NO permitidos de acuerdo al art. 149 # 2 y 3 del CST, que se condene a la demandada a pagar el valor de la reliquidación de sus prestaciones sociales relacionadas con la relación laboral vigente para el periodo comprendido del 27 de febrero del 2009 y hasta la fecha de su reintegro con el salario real devengado, se condene a la demandada al pago de la sanción moratoria de que trata el art. 65 del CST y SS, que se condene a la demandada a reliquidar y pagar al fondo de pensiones respectivo la diferencia de los valores cotizados al sistema de seguridad social, esto es pensión y salud durante el tiempo que leva la relación laboral, la indemnización moratoria de que trata el art. 99 de la Ley 50 de 1990 por el no pago de las cesantías y lo que resulte probado en extra y ultra petita.

Como pretensiones condenatorias subsidiarias solicitó el demandante: que se condene a la demandada a pagar la indemnización por despido sin justa causa de acuerdo al art. 64 del CST y SS, se condene la demandada al pago de la indemnización equivalente a 180 días de trabajo por haber sido despedido con estabilidad laboral reforzada, el pago de las costas y agencias en derecho, al pago de los daños y perjuicios causados al demandante por el orden de \$30.000.000, y lo que resulte probado en extra y ultra petita. (Folios 3-9)

**Los hechos con relevancia jurídica a que se contrae el informativo son los siguientes:**

Que el actor se vinculó a la sociedad demandada el día 27 de febrero de 2009 mediante contrato a término fijo ocupando el cargo de vigilante pactando un salario mensual de \$496.000, que el demandante a través de un crédito otorgado por la encartada adquirió una motocicleta, que el día 28 de mayo de 2009 el demandante por orden la exemperadora se dirigía al Municipio de Tocancipá, que cuando se dirigía al puesto de trabajo siendo las 4:00 am sufrió un accidente siendo arrollado por un taxi a la altura de la Calle 37 Sur con Ave. Caracas, que 30 minutos después de la ocurrencia del siniestro y al observar que no asistió ninguna autoridad ni ambulancia para auxiliarlo el actor tomó la decisión de irse a su lugar de residencia donde puso en conocimiento a la demandada del hecho y se dirigió a la Clínica San Rafael donde le fue ordenado realizarse una

“Resonancia Nuclear Magnética”, que dicho examen arrojó como diagnóstico “ruptura completa de las fibras del ligamento cruzado anterior, ruptura completa y cuerno posterior del menisco medial, ruptura compleja de todo el espeso del menisco lateral y contusión ósea de los platillo tibiales y el cóndilo femoral lateral” otorgándole 180 días de incapacidad, que el demandante fue calificado por la Junta Regional de Calificación donde fue calificado con un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral del 19.54%, que el día 5 de octubre de 2010 en atención a las recomendación médicas el demandante retoma sus labores como vigilante disponible “en el que cubría relevos de almuerzo y como auxiliar administrativo en la oficina de control de operaciones”, que a fecha de 28 de octubre de 2010 el demandante fue desvinculado de sus labores hasta contar con el permiso del fondo de pensiones no recibiendo el pago de su salario y sin dinero de sus incapacidades y encontrándose a la espera de la calificación por parte de la Junta Regional de Calificación, que el día 18 de febrero de 2011 fue calificado con un porcentaje de la pérdida de la capacidad laboral del 19,54%, que el día 6 de abril de 2011 el demandante se hace presente en las oficinas de la demandada para entregar el oficio emitido por el fondo de pensiones en donde se informaba que estaba apto para trabajar, desde el momento en que fue desvinculado de la empresa hasta su reintegro no le cancelaron los salarios al demandante encontrándose con estabilidad laboral reforzada, que la jornada laboral del demandante transcurría entre las 6:00 AM hasta las 2:00 PM, desde el mes de octubre de 2011 hasta el mes de junio de 2013 el demandante ostentó el cargo de “Supervisor de Control de Operaciones (E)”, que el actor firmó los siguientes contratos recibiendo las siguientes asignaciones salariales

Fecha de Inicio	Fecha de Terminación	Salario
1/03/2013	28/02/2014	\$ 1.608.608
1/03/2014	28/02/2015	\$ 1.678.849
1/03/2015	28/02/2016	\$ 1.740.411
1/03/2016	28/02/2017	\$ 1.778.925
1/03/2017	28/02/2018	\$ 1.841.533

Que en dichos salarios se le reconocía una bonificación la cual constituye salario, que el día 28 de febrero de 2018 la empresa le informó la decisión de no renovar el contrato de trabajo a sabiendas que el demandante contaba con una pérdida de la capacidad laboral y sin mediar permiso del Min. Trabajo. (Folios 9-15)

#### **Contestación de la demanda:**

La encartada a través de apoderado judicial dio contestación al libelo de demanda, mediante la documental obrante a folios 121 a 150, en la que se opuso a la prosperidad de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra, de los hechos solo aceptó los relacionados con el crédito otorgado por la demandada para adquirir un vehículo motocicleta y con la

jornada laboral asignada al demandante de 6:00 AM a 2:00 PM, manifiesta que el contrato termino a causa del plazo fijo pactado, sin que exista nexo de causalidad entre la terminación del contrato de trabajo y el presunto estado de salud del demandante, que no se conocía de la calificación de pérdida de capacidad laboral

Como medios exceptivos propuso los denominados como: Inexistencia de obligaciones a cargo de la demandada, cobro de lo no debido, buena fe, compensación y prescripción.

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante providencia emitida el día 26 de junio de 2019<sup>1</sup>, el Juzgado Treinta y Uno Laboral del Circuito de Bogotá, resolvió;

**“PRIMERO: DECLARAR** la existencia de siete contratos de trabajo a término fijo entre MIGUEL FERNANDO RONCANCIO, en calidad de trabajador y VISE LTDA, en calidad de empleador, por los periodos comprendidos entre 1) el 2 de febrero de 2009 al 28 de febrero de 2012, 2) del 1 de marzo de 2012 al 20 de febrero de 2013, 3) del 1 de marzo 2013 al 28 de febrero de 2014, 4) del 1 de marzo de 2014 al 28 d febrero de 2015, 5) del 1 de marzo de 2015 al 28 de febrero de 2016, 6) del 1 de marzo de 2016 al 28 de febrero de 2017, y 7) del 1 de marzo de 2017 al 28 de febrero de 2018.

**SEGUNDO: CONDENAR** a la demandada VISE LTDA, a cancelar en favor del demandante MIGUEL FERNANDO RONCANCIO, los siguientes conceptos:

- ✓ Por concepto de reliquidación de las cesantías \$2.110.654.
- ✓ Por concepto de reliquidación de la prima de servicios: \$2.114.769.
- ✓ Por concepto de reliquidación de intereses a las cesantías: \$184.886.
- ✓ Por concepto de reliquidación de vacaciones: \$1.256.732.
- ✓ La suma de \$62.358 días por la sanción moratoria art. 65, a partir de 1 de marzo de 2018 y por los primeros 24 meses, esto es, hasta el 1 de marzo de 2020 y a partir de esta fecha los intereses moratorios a la tasa más alta vigente.

**TERCERO: CONDENAR** en costas y agencias en derecho a la demandada VISE LTDA, en cuantía de un salario mínimo mensual legal vigente.

**CUARTO: ABSOLVER** de las demás pretensiones incoadas por el demandante MIGUEL FERNANDO RONCANCIO a la demandada VISE LTDA.”<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Folio 283.

Como fundamento de la decisión expuso:

Que existieron sendos contratos de trabajo a término fijo independientes los unos de los otros, por lo que de la renovación de estos no se podría entender un cambio en su modalidad de allí que es dable entender la existencia de 7 contratos de trabajos término fijo y que el motivo del fenecimiento de la relación laboral se dio por vencimiento del plazo pactado, señalando esta situación como una causa justa, una vez establecido procedió al estudio de aquellas pretensiones relacionadas a salarios, prestaciones e indemnizaciones, encontrando que todas aquellos derechos causados con anterioridad al 28 de febrero de 2015 se encontraban prescritos, como quiera que la terminación del último contrato se dio el 28 de febrero de 2018 y solo fue hasta el 25 de febrero de 2019 en que suspendió el término prescriptivo con la presentación de la demanda.

Respecto a la estabilidad laboral reforzada por la pérdida de la capacidad laboral del 19.54% aducida por el demandante, determinó la primera instancia que esta solo se predica de aquellas personas que cuenten con una afectación catalogada como “severa” correspondiente a una pérdida del 25% al 50% y “profunda” del 50% en adelante esto según las voces del Decreto 2463 del 2011 y la Ley 361 de 1997, por lo que al actor no le asiste el beneficio pretendido.

Frente al tema salarial determinó el Juzgado que aquellos conceptos denominados: “Bonificación constitutiva de salario”, “Bonificación no constitutiva de salario” y “Bonificación extralegal no constitutiva de salario”, al ser sus pagos constantes, habituales y periódicos y corresponder a una contraprestación directa de los servicios prestados por el demandante, por lo que ordenó la reliquidación de los aportes y prestaciones no afectadas por la prescripción.

En lo referente al pago de la indemnización moratoria de que trata el art. 65 del CST y SS, accedió a tal pretensión bajo pretexto de que la mala fe del empleador se encontró probada. Por último, de la naturaleza del accidente sufrido por el demandante, consideró que no está probado que fuera de trabajo como quiera que el empleador no proporcionó el transporte para su desplazamiento al lugar de trabajo, sumado al hecho de que el dictamen realizado por la Junta Regional de Calificación lo catalogó como de origen común.

---

<sup>2</sup> Audiencia Art. 80 CPT y SS, fecha 26 de junio de 2019, CD Medio Magnético <<58':20">> folio 281.

### **Del recurso de apelación**

Inconforme con las resultas del proceso los apoderados de ambas partes presentaron recurso de apelación en los siguientes términos:

La parte demandante<sup>3</sup> expresó no estar de acuerdo con la declaratoria de prescripción realizada por en la sentencia, indicando que durante el desarrollo del vínculo laboral los elementos que la componen siempre fueron los mismos, además que a través de su continuidad se debe entender como una sola relación. En lo que atañe a la estabilidad laboral reforzada deprecada, esta es aplicable al demandante según lo adocinado en sentencia SU-049 de 2017, lo que conllevaría al eventual reintegro del señor Miguel Fernando y el pago de las indemnizaciones solicitadas en el libelo de demanda.

En relación con el accidente sufrido por el demandante sostuvo esta recurrente que el mismo fue como consecuencia de una orden dada por el empleador de dirigirse a uno de los puntos de trabajo, y que fue la demandada quien le suministró el crédito para acceder a la motocicleta en donde se transportaba al momento del siniestro. Finalmente, indicó que el Juzgado guardo silencio frente a la solicitud de reliquidación de los aportes a salud y pensión del demandante.

Por otra parte, el extremo demandado<sup>4</sup>, plasmó su desacuerdo con la decisión adoptada, señalando que no era dable acceder a la reliquidación de las prestaciones sociales, como quiera que las bonificaciones denominadas como “*auxilio extralegal de transportes*” el cual fue establecido como un pago dirigido al mantenimiento y sostenimiento del vehículo “*motocicleta*” en la cual desarrolló su función como supervisor y la “*Bonificación extralegal*” fueron acordadas por las partes como no constitutiva de salario, máxime cuando las mismas fueron producto de una mera liberalidad de la demandada.

Por otra parte, al referirse a la sanción contenida en el art. 65 del CST y SS, indicó que la llamada a juicio ha actuado de buena frente al trabajador.

### **Alegatos de conclusión**

Una vez vencido el traslado correspondiente la demandada Vigilancia y Seguridad VISE LTDA. Manifestó; “*no son procedentes ninguna de las suplicas de la demanda, más aun cuando está demostrado que VISE LTDA en efecto cumplió con cada una de sus obligaciones laborales legales y*

<sup>3</sup> Audiencia Art. 80 CPT y SS, fecha 26 de junio de 2019, CD Medio Magnético <<59':59">>, recurso de apelación parte demandante, folio 281

<sup>4</sup> Audiencia Art. 80 CPT y SS, fecha 26 de junio de 2019, CD Medio Magnético <<1:59':59">>, recurso de apelación parte demandante, folio 281.

*contractuales, que pagó al demandante toda suma a la que tuvo derecho por razón de su trabajo, así como las prestaciones sociales que se causaron, todo lo cual hace evidente y palmario la buena fe con la que siempre actuó VISE LTDA para con el demandante, por lo que reitero, solicito al honorable Tribunal, revocar las condenas impuestas al pago de reliquidación de prestaciones sociales y sanción moratoria y confirmar el fallo en aquello en que se absolvió a mi representada.”.*

De otra parte, el demandante solicito se revoque parcialmente el fallo de primera instancia que hubo engaño dado que no se realizaron todos los pagos por aportes en seguridad social, además deben restituirse los derechos laborales del demandante.

Dichas así las cosas procede la Sala a resolver la presente controversia previas las siguientes,

### **CONSIDERACIONES**

Revisado el expediente se encuentra que en la presente causa se cumplieron con todos los presupuestos tanto de la acción como de la demanda y del proceso, por lo que no existe causal de nulidad que invalide lo actuado, y faculta a esta Sala continuar con el trámite respectivo.

#### **Problema Jurídico:**

En atención a los alcances de los recursos presentados entiende la Sala que estamos ante la presencia de varios problemas jurídicos los cuales son: 1.) Si entre las partes existieron varios contratos a término fijo independientes el uno del otro, o si, por el contrario, y según lo expuesto por la demandante existió un solo contrato de trabajo ya que dentro del transcurso de la relación los elementos esenciales que configuran una relación laboral fueron los mismos, 2.) Si le asiste el derecho o no al reintegro del demandante en el cargo que venía desempeñando para la sociedad demandada, y el consecuente pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir hasta que el mismo se haga efectivo, 3.) Si al momento de la terminación de la relación laboral el demandante gozaba de la estabilidad laboral reforzada en razón a la pérdida de la capacidad laboral que presentaba, 4.) Si efectivamente el *a quo* al momento de emitir el fallo que puso fin a la primera instancia no se manifestó acerca de la reliquidación de los aportes a seguridad social “salud y pensión” del demandante, 5) Determinar si realmente las bonificaciones reconocidas y pagadas al demandante no constituían salarios por tener como origen la mera liberalidad de la exemperadora y que las mismas fueron pactadas por las partes como no constitutivas de salario, 6) si efectivamente el actuar de la demandada estuvo regida por la buena fe por lo que no se le debe condenar a la sanción de que trata el art. 65 del CST y SS y 7) si opera el fenómeno prescriptivo respecto de las acreencias pretendidas por el demandante.

En virtud del principio de limitación y congruencia (artículo 66A del CPL y SS).

### **De la relación laboral.**

Se queja la parte demandante de la decisión adoptada por el *A quo*, pues en su criterio, al existir identidad de objeto y funciones en todo el transcurso de la relación laboral, este debe entenderse como uno solo, y no como concluyó la primera instancia, al declarar la existencia de sendos contratos de trabajo a término fijo, para dar solución a esta controversia debe recordar la Sala lo enseñado por la H. CSJ Sala de Casación Laboral en Sentencia 1510 de 2016 donde señaló:

*“Es indiscutible que el marco jurídico que regula las relaciones laborales, está previsto que el empleador goza de libertad para escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, siempre que se acoja a una de las variadas posibilidades que con tal fin le otorga la ley. En ese orden, la Sala ha dicho que los empleadores tienen la «libre prerrogativa de acudir, al contratar laboralmente, a la estructura legal que más le convenga a las particulares circunstancias que afronte...» (CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 54003 y CSJ SL8693-2014).*

*Por tal razón, la vinculación de trabajadores a través de contratos de trabajo a término fijo, goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, se desarrolla y se termina conforme lo establecen con claridad, entre otros, los arts. 46, 55 y 61 del CST. La razón es sencilla y es que debe entenderse que a pesar de que el contrato de trabajo a término indefinido es la regla general de la vinculación tal como lo prevé el art. 47 *Ibidem*, el legislador dota al empleador de otras modalidades contractuales para que pueda adecuar sus nóminas y personal a las necesidades cambiantes de la producción o de la prestación de servicios.*

*Es por ello que la jurisprudencia de esta Sala siempre se ha orientado a determinar que el contrato de trabajo a término fijo constituye una de esas modalidades legales de vinculación que no ha perdido legitimidad y puede ser utilizada libremente por las partes dentro de los precisos límites normativos, de modo que si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo mediante preaviso con treinta días de antelación al plazo pactado (CSJ SL3535-2015).*

*También ha dicho la Sala, que el contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia a la modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces, como lo propone la censura (Ver CSJ*

*SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 5 may. 2006, rad. 27034)); y que su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, en cuanto esa causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST. (CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 10 may. 2005, rad. 24636, CSJ SL, 27, abr. 2010, rad. 38190, CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 37502).”.*

Situación que cabe indicar, fue objeto de estudio por el máximo órgano constitucional en sentencia C-016 de 1998, la cual no cuestionó la armonía del artículo 46 del CST y SS con el ordenamiento superior al consagrar la posibilidad de la renovación indefinida de esta clase de contratos, por lo que no son de recibo los argumentos planteados por la parte demandante en su recurso de apelación, así las cosas, se procederá a confirmar la sentencia en este aspecto.

#### **De la ineficacia del despido en razón a la estabilidad laboral y del reintegro por el despido pretendido.**

A folios 60 a 65 del expediente reposa el dictamen de pérdida de capacidad laboral practicado al demandante por la Junta Regional de Calificación de Bogotá – Cundinamarca, en donde se estableció una pérdida de la capacidad del 19,54%, catalogándola de origen común y con una fecha de estructuración del 5 de noviembre de 2010, así las cosas, es claro para la Sala que al tenor del artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, el cual estableció los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997; definiéndolas como *moderada* aquella que oscila entre el 15% y el 25%; *severa*, la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad labora y *profunda* cuando el grado de minusvalía supera el 50%, lo que nos permite arribar a la indefectible conclusión que el señor Roncancio Jiménez padecía de una pérdida de la capacidad laboral con una severidad moderada.

Así las cosas, se le impone a esta Sala de decisión, el determinar si efectivamente la terminación de la relación laboral obedeció a la discapacidad presentada por el demandante, o si por el contrario medió una causal que facultaba al ex empleador para dar por terminado el vínculo que los ató.

Sobre el particular, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 prescribe:

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

*razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, 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 a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”.*

Del anterior texto legal, se puede concluir que su finalidad no es otra que la de resguardar al trabajador con discapacidad frente a comportamientos discriminatorios, fundados en su deficiencia física, sensorial o mental, pero esto no significa que el vínculo este eximido de las razones objetivas, las cuales son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo, 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, lo que 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 perjuicio de la discapacidad del trabajador, por lo que no se impone acudir al Inspector del Trabajo.

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.

Dicho lo anterior basta señalar que a folio 151 a 154 contrato a término fijo inferior a un año, suscrito entre el demandante señor Miguel Fernando Roncancio Jiménez y la encartada Vise Ltda., en donde se estableció como fecha inicial el día 1 de marzo de 2017 y final el 28 de febrero de 2018, contrato que como ya se estableció en párrafos anteriores cuenta con plena validez e independencia frente de los demás contratos celebrados con anterioridad, así mismo a folio 172 del plenario obra comunicación dirigida por parte de VISE Ltda., al demandante de calenda 18 de diciembre de 2017 en donde le indican:

*“Atentamente me permito informarle que el próximo 28 de febrero vence el contrato de trabajo suscrito con la compañía, dando así*

*cumplimiento al artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el art. 3° de la Ley 50 de 1990.*

*En consecuencia, una vez finalizado el mismo, sírvase practicarse el examen médico de retiro de la compañía dentro de las 24 horas siguientes al día que cesan sus actividades*

*(...)*

*Igualmente deberá tramitar su Paz y Salvo dentro de las 24 horas siguientes al día que cesan las actividades de la empresa.*

*Agradecemos los servicios prestados durante su permanencia.”.*

En ese orden de ideas, es dable colegir por parte de este cuerpo colegiado que la razón para dar por terminada la relación laboral que existió entre las partes es perfectamente legal, a la luz del literal c.) del art. 61 del CST y SS, a su vez modificado por la Ley 50 de 1990 art 5°, esta es, por expiración del plazo fijo pactado, lo que de suyo significa para la Sala el relevo del estudio de las pretensiones que se encontraban supeditadas a la prosperidad de la misma, es decir, el pago de los salarios y las demás prestaciones sociales hasta la fecha de su reintegro, por lo que se confirmará la sentencia en este aspecto.

#### **Del salario y la reliquidación de aportes a seguridad social.**

Respecto al tema salarial el *A quo* determinó que los conceptos denominados como *i)* bonificación constitutiva de salario, *ii)* bonificación no constitutiva de salario y *iii)* bonificación extralegal, tenían connotación salarial, decisión que a criterio de la Sala fue acertada, como quiera que las mismas al ser periódicas, habituales, como dan fe los distintos reportes de nómina del demandante visibles a folios 230 - 244 del expediente, y al ser una contraprestación por la prestación del servicio por parte del ex trabajador, gozaban de dicho carácter, por lo que mal se haría el atender a los argumentos presentado por la parte demandada en la sustentación de su recurso de apelación, quien indicó que los mencionados conceptos no podrían tener una incidencia salarial ya que fueron pactadas como conceptos que no tenían incidencia salarial y que por demás obedecían a una mera liberalidad por parte de quien entonces fuera su empleador.

Aunado a ello, se debe traer a colación los señalado por el alto Tribunal, en sentencia SL 865 de 2019 en donde indicó:

*“Así las cosas, debe darse una interpretación sistemática del artículo 128 del estatuto laboral, que armonice su contenido con las normas constitucionales, del bloque de constitucionalidad y legales que regulan lo atinente a los factores salariales. Ello impone entender que la autorización de exclusión salarial está restringida a los fines y eventos*

*enunciados en el artículo 128 referido, y a los casos análogos a éstos en que los pagos no retribuyan efectiva y directamente el trabajo, o que no estén destinados a enriquecer el patrimonio del trabajador, sino a que éste desempeñe adecuadamente sus funciones.*

*En caso contrario, a saber, cuando en virtud del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo se pretenda excluir salarialmente un pago extralegal que en realidad es recibido por el trabajador como contraprestación directa de sus servicios, ese pacto deberá considerarse ineficaz, en atención al mandato establecido en el artículo 43 del CST.*

*Así se ha pronunciado en repetidas ocasiones esta corporación; como lo hizo, por ejemplo, en decisión CSJ SL 35771, 1º feb. 2011, se expuso:*

*Para responder esta parte de la acusación, la Corte recuerda que, conforme a su orientación doctrinaria, al amparo de la facultad contemplada en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el 128 del Código Sustantivo del Trabajo, las partes no pueden desconocer la naturaleza salarial de beneficios que, por ley, claramente tienen tal carácter.*

*Ello traduce la ineficacia jurídica de cualquier cláusula contractual en que las partes nieguen el carácter de salario a lo que intrínsecamente lo es, por corresponder a una retribución directa del servicio, o pretendan otorgarle un calificativo que no se corresponda con esa naturaleza salarial. Carece, pues, de eficacia jurídica todo pacto en que se prive de la índole salarial a pagos que responden a una contraprestación directa del servicio, esto es, derechamente y sin torceduras, del trabajo realizado por el empleado.*

*Por su parte, en sentencia CSJ SL403-2013, expresó:*

*Al margen de que el cargo fue enfocado por la vía indirecta, no está demás reiterar en esta oportunidad, la posición que, de vieja data, viene sosteniendo la jurisprudencia laboral frente a la definición de salario conforme a los artículos 127 y 128 del CST. Conviene traerla a colación en razón a que todavía persisten, por parte de algunos empleadores, prácticas laborales consistentes en que, so pretexto de la facultad otorgada por el citado artículo 128 modificado por el 15 de la Ley 50 de 1990, celebran pactos salariales con los trabajadores con el propósito de restarle el carácter salarial a pagos que por esencia lo son, no obstante que son ineficaces, como sucedió en el sublite.*

*(...)*

*Por lo expuesto, no es posible considerar, como lo sugiere la censora, que la facultad prevista en el artículo 128 del CST, en virtud de la cual se pactó una cláusula de exclusión salarial no tenga límites; por el contrario, no es dable para el juez del trabajo avalar un acuerdo como éste, si advierte que el concepto al que se le resta esta incidencia salarial, en verdad constituye una remuneración directa del servicio, es habitual o permanente y que ingrese efectivamente al patrimonio del trabajador, como desde el punto de vista fáctico lo concluyó el tribunal.”.*

Por lo que se confirmará la sentencia en este aspecto, por otro lado, encuentra la Sala que efectivamente el juzgador de primera instancia, tal y como lo señaló la parte demandante en su recurso de apelación, no se pronunció respecto a la pretensión encaminada a obtener la reliquidación y posterior pago de los aportes al sistema de seguridad social deprecado, por lo que procede la Sala con dicho estudio.

Resulta lógico que, como consecuencia natural del reconocimiento de factores salariales reconocidos al demandante durante la prestación personal de sus servicios, significa un aumento en su salario, lo que conllevaría a que sobre estos nuevos valores se efectúen los pagos sobre los conceptos de seguridad social – pensiones, así las cosas, está debidamente acreditado a través de los reportes de nóminas obrantes a folios 230 a 244, de que el demandante percibió las siguientes asignaciones mensuales en promedio:

Año	Periodo	Salario Mensual
2014	Enero - Febrero	\$ 1.631.914,5
	Marzo - Diciembre	\$ 1.653.979,9
2015	Enero - Febrero	\$ 1.800.119
	Marzo - Diciembre	\$ 1.673.947
2016	Enero - Febrero	\$ 1.780.343
	Marzo - Diciembre	\$ 1.774.084
2017	Enero - Febrero	\$ 1.796.490
	Marzo - Diciembre	\$ 1.864.333
2018	Enero - Febrero	\$ 1.870.742

Así las cosas, la Sala adicionará la sentencia bajo estudio, por lo que se ordenará la reliquidación de los aportes a pensión teniendo como IBC, el salario indicado en el cuadro anterior para los respectivos periodos, imponiendo así la obligación a la demandada de pagar las diferencias que resulten, por otro lado, se advierte que la pretensión incoada en el libelo de demandada, si bien busca la reliquidación por todo el tiempo laborado, no menos cierto es, que dentro del plenario el demandante no logró demostrar cual era el verdadero salario percibido en los años anteriores a 2014 razones por las cuales no habría lugar a ordenar el pago de diferencias.

### **De la Sanción Moratoria (artículo 65 C.S.T.)**

Contenida en el artículo 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, expresa que:

*“1. Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.”*

Sin embargo, este artículo ha tenido un desarrollo jurisprudencial encaminado a establecer el estudio de la mencionada carga, desde una óptica circunstancial; es decir, observar las situaciones particulares que dieron origen a la omisión para establecer si aflora o no la buena fe en el actuar de los demandados.

Sobre éste punto la H. Corte Supremo de Justicia en su Sala de Casación Laboral en sentencia 46574 de fecha diecinueve (19) de octubre de dos mil dieciséis (2016) y ponencia del Doctor Gerardo Botero Zuluaga dispuso:

***“Conviene recordar que para definir la procedencia de la indemnización moratoria, debe estudiarse en cada asunto en particular la conducta remisa del empleador, para con ello establecer si su obrar, al abstenerse de pagar en forma oportuna y completa salarios o prestaciones sociales a la finalización del nexo contractual, está precedido de buena fe por encontrarse justificado en razones serias, que pese a no resultar viables o jurídicamente acertadas, si pueden considerarse atendibles y justificables, en la medida que razonablemente lo hubiese llevado al convencimiento de que nada adeudaba; o que por el contrario, su proceder se encuentra revestido de la mala fe que conduzca a fulminar una condena en su contra. De ahí que se sostenga que la aplicación de esta sanción no es automática ni inexorable.*”**

*Del mismo modo, debe memorarse que la «buena fe» equivale a obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce 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; lo cual está en contraposición con el obrar de «mala fe», de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud (Sentencia CSJ SL, 21 abr. 2009, rad. 35414, reiterada en la SL12854-2016, 24 ag. 2016, rad. 45175); e igualmente que «la absolución de esta clase de sanción cuando se discute la existencia del vínculo contractual laboral, no depende de la*

*negación del mismo por la parte convocada a juicio al dar contestación al escrito inaugural del proceso, negación que incluso puede ser corroborada con la prueba de los mismos contratos, ni la condena de esta súplica pende exclusivamente de la declaración de su existencia que efectúe el juzgador en la sentencia que ponga fin a la instancia; habida consideración que en ambos casos se requiere de un riguroso examen de la conducta del empleador, a la luz de la valoración probatoria que hable de las circunstancias que efectivamente rodearon el desarrollo del contrato, a fin de poder determinar si la postura de éste resulta o no fundada» (Sentencia CSJ SL, 8 may. 2012, rad. 39.186, reiterada en la SL11436-2016, 29 jun. 2016, rad. 45536).*

*Las anteriores directrices también deben observarse para el evento de la omisión del empleador de no consignar en un Fondo la respectiva cesantía anual, que corresponde a la sanción moratoria consagrada en el art. 99 de la Ley 50 de 1990, por tener junto con la indemnización moratoria prevista en el art. 65 del Código Sustantivo de Trabajo que se genera por la no cancelación de salarios y prestaciones sociales a la finalización del contrato de trabajo, su origen en el incumplimiento del empleador de ciertas obligaciones, gozando ambas de una naturaleza eminentemente sancionatoria, y como tal su imposición según quedó visto, está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe que guiaron la conducta del empleador.” (Negrilla fuera de texto)*

Para el caso resulta evidente que la demandada VISE LTDA., si bien sostuvo, que las bonificaciones reconocidas al demandante durante el transcurso de la relación laboral, no tiene connotación salarial por haber sido así dispuesto por las partes, máxime cuando se originaban de una mera liberalidad del empleador, situación que a juicio de esta Sala carece de cualquier validez, pues es claro que el despliegue de las actuaciones por parte de la demandada durante el transcurso de la relación laboral, fue la de disfrazar los valores reales del salario.

Por tanto, al evidenciar que el pago de prestaciones sociales se realizó de forma incompleta al no tener en cuenta las comisiones debidamente efectuadas, habrá de confirmarse la condena impuesta en la instancia.

### **Del fenómeno de la prescripción**

De conformidad con los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social, las acciones que emanan de las leyes sociales prescriben en 3 años, contados desde que la obligación correspondiente se hizo exigible; y el simple reclamo escrito del trabajador recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación

debidamente determinados, interrumpirá la prescripción, por una sola vez, por un lapso igual.

Así las cosas, se tiene que la demanda fue interpuesta el 25 de febrero de 2019, al plenario no reposa solicitud hecha por el trabajador ante su empleador reclamando derechos laborales, además que la terminación de la relación laboral lo fue el 28 de febrero de 2018, por lo que la fecha en que se interpuso la demanda interrumpe el fenómeno prescriptivo, teniendo derecho a la reliquidación de las prestaciones sociales a partir del 28 de febrero de 2015, conforme se estableció en primera instancia, en cuanto al tema de la diferencias en aportes pensionales en virtud a su carácter imprescriptible, deberán ser reconocidas desde el año 2014.

En conclusión, debe adicionarse la sentencia proferida el 26 de junio de 2019 por el Juzgado Treinta y Uno Laboral del Circuito Judicial de Bogotá, para en su lugar ordenar el pago de las diferencias por aportes en seguridad social en pensiones, así como, declarar que la reliquidación de las prestaciones sociales y vacaciones reclamadas se encuentran afectadas por el fenómeno prescriptivo con anterioridad al 28 de febrero de 2015, en todo lo demás se confirma la sentencia objeto de apelación. Costas de esta instancia a cargo de la parte demandada en la suma de \$300.000.00 pesos, se confirman las de primera instancia dadas las resultas del proceso.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: ADICIONAR** a la sentencia proferida por el Juzgado 31 Laboral del Circuito Judicial de Bogotá, proferida el 26 de junio de 2019, en el entendido que la parte demandada VISE LTDA., deberá pagar las diferencias que resulten probadas por concepto de aportes pensionales, teniendo como IBC y para los tiempos a continuación señalados:

Año	Periodo	Salario Mensual
2014	Enero - Febrero	\$ 1.631.914,5
	Marzo - Diciembre	\$ 1.653.979,9
2015	Enero - Febrero	\$ 1.800.119
	Marzo - Diciembre	\$ 1.673.947
2016	Enero - Febrero	\$ 1.780.343
	Marzo - Diciembre	\$ 1.774.084
2017	Enero - Febrero	\$ 1.796.490
	Marzo - Diciembre	\$ 1.864.333

2018	Enero - Febrero	\$ 1.870.742
------	-----------------	--------------

Los cuales deberán ser consignados en el fondo de pensiones, en el cual el señor Miguel Fernando Roncancio Jiménez este afiliado.

**SEGUNDO: DECLARAR** que la reliquidación de la prestaciones sociales y vacaciones que le corresponden al señor Miguel Fernando Roncancio Jiménez se encuentran afectados por el fenómeno prescriptivo con anterioridad al 28 de febrero de 2015.

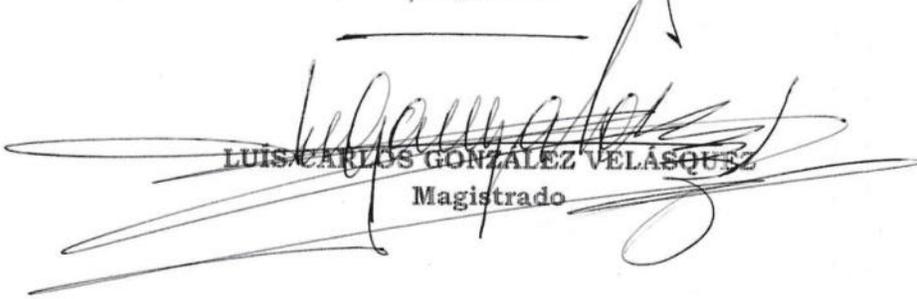
**TERCERO: CONFIRMAR** la sentencia en todo lo demás.

**CUARTO: COSTAS** de esta instancia a cargo de la parte demandada en la suma de \$300.000.00 pesos, se confirman las de primera instancia, dadas las resultas del proceso.

**Notifíquese y cúmplase**

  
JOSÉ WILLIAM GONZALEZ ZULUAGA  
Magistrado Ponente

  
MILLER ESQUIVEL GAYTÁN  
Magistrado

  
LUIS CARLOS GONZALEZ VELASQUEZ  
Magistrado