

## CARÁTULA DE PRESENTACIÓN DE DEMANDA

Señores

**JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE TUNJA**

E. S. D

CLASE DE PROCESO: DEMANDA ORDINARIA LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA.

### IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN DE LOS DEMANDANTES

VEIMAR ALEXANDER ALBA POBLADOR identificado con la C.C. No. N° 1.054.092.790 de Villa de Leyva podrá ser notificado en la carrera 16 -5 Numero 36 b – 21 barrio la calleja Tunja Boyacá y el correo electrónico [veimaralba@gmail.com](mailto:veimaralba@gmail.com).

### APODERADO DE LA PARTE DEMANDANTE

WALKER ALEXANDER ÁLVAREZ BONILLA, identificado con C.C. No 1'049.616.730 de Tunja y T.P. No. 226.616 del C.S.J., podrá ser notificado en la carrera 12 No 21-59 of. 305, edificio fontanar 2 de la ciudad de Tunja-Boyacá correo electrónico [walkerlawyer@hotmail.com](mailto:walkerlawyer@hotmail.com) Número de celular 3115060654.

### IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN DE LOS DEMANDADOS

1. OPERACIÓN Y GESTIÓN INTEGRAL S.A.S., con Nit. N° 900159239-1, representada legalmente por JUAN MANUEL LEÓN ESPINOSA identificado con la C.C. N° 3.230.478 y solidariamente en contra de COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P., identificada con Nit. 830122566-1, representada legalmente por FABIÁN ANDRÉS HERNÁNDEZ RAMÍREZ, identificado con la C.C. N° 93.380.737 Y en el correo electrónico [oscar.bermudez@opegin.com](mailto:oscar.bermudez@opegin.com) y [notificacionesjudiciales@telefonica.com](mailto:notificacionesjudiciales@telefonica.com).

Atentamente,



WALKER ALEXANDER ÁLVAREZ BONILLA  
C.C. No. 1'049.616.730 de Tunja  
T.P. No. 226.616 del C.S.J.



*Abogado Walker Alexander Alvarez Bonilla*  
*Laboral-Administrativo-Familia-Civil*

Señor:

**JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO DE TUNJA** (Reparto)

E. S. D.

Referencia: Demanda Ordinaria Laboral de Primera Instancia

Demandante: Veimar Alexander Alba Poblador

Demandado: Operación y Gestión Integral S.A.S. y Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P.

*WALKER ALEXANDER ÁLVAREZ BONILLA*, abogado en ejercicio, ciudadano identificado civil y profesionalmente como figura junto a mi firma, actuando en calidad de apoderado judicial del señor **VEIMAR ALEXANDER ALBA POBLADOR**, identificado con la C.C. N° 1.054.092.790 de Villa de Leyva, mayor de edad, vecinos y residentes en la ciudad de Tunja, por medio del presente escrito interpongo demanda ordinaria laboral de primera instancia, en contra de **OPERACIÓN Y GESTIÓN INTEGRAL S.A.S.**, con Nit. N° 900159239-1, representada legalmente por **JUAN MANUEL LEÓN ESPINOSA** identificado con la C.C. N° 3.230.478 y solidariamente en contra de **COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P.**, identificada con Nit. 830122566-1, representada legalmente por **FABIÁN ANDRÉS HERNÁNDEZ RAMÍREZ**, identificado con la C.C. N° 93.380.737, conforme al art. 34 del C.S.T; líbelo sustentado en los siguientes aspectos:

### **I. ELEMENTO FÁCTICO**

1. El 09 de abril del 2015 entre la sociedad Operación y Gestión Integral S.A.S., y el señor **VEIMAR ALEXANDER ALBA POBLADOR** se celebró contrato laboral de duración de la obra o labor contratada con el cliente "*Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P.*".
2. El objeto del contrato consistía en vincular laboralmente al demandante en el cargo de **TECNICO DE APROVISIONAMIENTO- MANTENIMIENTO** y además cumplía con las labores de conductor.
3. El 1 de junio de 2021 OPEGIN y el trabajador celebraron contrato de trabajo a término fijo por un año.
4. El señor **VEIMAR ALEXANDER ALBA POBLADOR**, laboraba de lunes a sábado, cumpliendo una jornada diaria de doce (12) horas.
5. Como retribución por los servicios prestados al trabajador se le pagaron los siguientes salarios:
  - 5.1. En el año 2015, el demandante devengaba mensualmente en promedio \$780.596
  - 5.2. En el año 2016 el salario mensual del trabajador era de \$969.596.
  - 5.3. En el año 2017 devengaba mensualmente en promedio \$ 1.158.440,37.
  - 5.4. En el 2018 \$ \$ 1.265.648,0 recibía el trabajador en promedio salarial mensual.
  - 5.5. En el año 2019 recibía como salario \$ 1.434.257,42 en promedio.
  - 5.6. En el año 2020, el demandante devengaba en promedio la suma de \$ 1.169.954,50.
  - 5.7. En el año 2021, recibía como salario mensual \$ 1.367.077,5.



- 5.8. En el año 2022, el trabajador devengaba mensualmente en promedio \$ 1.378.533,50.
6. Dentro de la remuneración, el empleador le reconocía al demandante de forma habitual: auxilio de transporte, bonos de conductores, comisión de productividad, comisión bono masivos de productividad, auxilio smart phone, bono acelerador, entre otros.
7. Durante la relación laboral y a la culminación de la misma, el empleador liquidó las prestaciones sociales del trabajador con un salario base de liquidación inferior al realmente devengado por el trabajador, sin incluir bonos de conductores, comisión de productividad, auxilio de celular, y comisión bono masivos de productividad, entre otros, reconocidos habitualmente.
8. El 1 de marzo de 2021 la empleadora OPEGIN le informó al trabajador que le subía el salario en un 5%.
9. El día 11 de marzo de 2022, mi poderdante optó por el despido indirecto razón al maltrato, inequidad y desprotección laboral que estaba recibiendo, presentando renuncia motivada.
10. El 11 de marzo del año que calenda se realizó un pago al trabajador, por concepto de liquidación definitiva de prestaciones sociales, por el valor de UN MILLON SETECIENTOS SETENTA Y CUATRO MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL PESOS M/C (\$ 1.764.858).
11. En la liquidación definitiva de prestaciones sociales se tomó como base de liquidación un salario inferior al devengado por el demandante, sin incluir las bonificaciones, auxilios, comisión bono masivos de productividad y demás factores habituales devengados.
12. Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P. contrató a Operación y Gestión Integral S.A.S. y Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P. para la instalación de redes de internet y telefonía domiciliario y comercial en viviendas ubicadas en el Departamento de Boyacá y Municipios circunvecinos.
13. Dentro del giro ordinario de los negocios de Operación y Gestión Integral S.A.S. y Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P. se encuentra la prestación e instalación de servicios de internet y telefonía.
14. El primer y el último lugar de prestación de servicios del demandante corresponde a la ciudad de Tunja.

## **II. ASPECTO PROBATORIO**

### **1. Documentales**

#### **Aportadas**

- 1.1. Copia de la liquidación definitiva efectuada por la sociedad Operación y Gestión Integral S.A.S., el día 11 de marzo de 2022.



- 1.2. Certificación de la Sociedad Operación y Gestión Integral S.A.S. “OPEGIN”, emitida el 20 de abril del año en curso, en donde se evidencia que el señor VEIMAR ALEXANDER ALBA POBLADOR, laboró desde el 09/04/2015 hasta el 11/03/2022, para la referida empresa, bajo la modalidad del contrato por Obra y Labor contratada y contrato de trabajo a término fijo en el cargo de Técnico Aprovechamiento – Mantenimiento, devengando un salario y unas bonificaciones.
- 1.3. Comprobantes de pago de nómina, correspondiente al periodo de desde el 01 de diciembre de 2016 hasta el 25 de febrero de 2022 en donde se evidencia el salario percibido para la fecha, y las comisiones o bonificaciones habituales del trabajador.
- 1.4. Comprobante y extractos de pago de cesantías expedidos por Porvenir en los cuales se evidencian los montos consignados por OPERACIÓN Y GESTIÓN INTEGRAL S.A.S. a la cuenta del trabajador.
- 1.5. Certificado de existencia y representación legal de las sociedades demandadas.
- 1.6. Carta del 1 de marzo de 2021 en la cual la empleadora OPEGIN le informó al trabajador que le subía el salario en un 5%.
- 1.7. Carta de renuncia presentada por VEIMAR ALEXANDER ALBA el día 11 de marzo presentando sus razones.

Solicito que, con la contestación de la demanda, se alleguen los siguientes documentos:

- Contrato entre OPERACIÓN Y GESTIÓN INTEGRAL S.A.S. y Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P. para la instalación de los servicios de telefonía e internet en Boyacá.
- La demandada OPERACIÓN Y GESTIÓN INTEGRAL S.A.S. allegue los desprendibles de salario de todos los meses laborados. En relación con estas últimas pruebas, con fundamento en el art. 186 del C.G.P, solicito la exhibición de estos documentos. Los hechos que pretendo probar versan sobre el salario real devengado por el demandante, atendiendo su concepto amplio, de acuerdo al contenido del art. 127 del C.S.T., dentro del cual se encontraba bonos de conductores, comisión de productividad, auxilio de celular, entre otros, devengados habitualmente por el trabajador. Estos desprendibles de pago de salario se encuentran en poder de la sociedad demandada OPEGIN.

## **2. Testimoniales.**

- 2.1. DAVID FELIPE BUSTAMANTE, identificado con la CC no 1049642348, quien tiene domicilio en la Cra 4 Este No 9-07 sur de Tunja.
- 2.2. EDGAR EDUARDO ABELLA BECERRA, identificado con la C.C. N° 1.049.611.337 quien tiene domicilio en la calle 5 Sur No 10-15 barrio la florida email [adrijdc@hotmail.com](mailto:adrijdc@hotmail.com).



- 2.3. señor JUAN CARLOS FONSECA SUAREZ, identificado con la C.C. N° 7.182.857 de Tunja, el barrio la florida en la calle 5 Sur No 10-15 de la Ciudad de Tunja.
- 2.4. LUIS ALEJANDRO LEÓN SOSA, identificado con la C.C. N° 7.163.451 de Tunja, quien tiene domicilio en la calle 9ª No 16-21 del barrio Paraíso de Tunja, email [alejoleo65@gmail.com](mailto:alejoleo65@gmail.com)

El objeto de la prueba, o pertinencia, tiene que ver con acreditar el horario laborado por el demandante, las condiciones laborales en que se encontraba.

### **3. Interrogatorio de parte**

- 3.1. Al señor JUAN MANUEL LEÓN ESPINOSA, identificado con la C.C. N° 3.230.478, Gerente y representante legal de la empresa OPERACIÓN Y GESTIÓN INTEGRAL S.A.S., identificada con el Nit. 900159239-1.
- 3.2. Al señor FABIÁN ANDRÉS HERNÁNDEZ RAMÍREZ, identificado con la C.C. No 93.380.737, Gerente y representante legal de la empresa COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P., identificada con el Nit. 830122566-1.

### **III. PRETENSIONES**

1. Declarar que existió contrato laboral por obra o labor desde el 09/04/2015 el 11/03/2022, entre VEIMAR ALEXANDER ALBA POBLADOR, en calidad de trabajador, y Operación y Gestión Integral S.A.S., como empleadora. 4
2. Declarar como despido indirecto el realizado por el trabajador a la empresa empleadora el 11 de marzo de 2022.
3. Declarar como conductas de acoso laboral las realizadas por parte de la empresa empleadora al trabajador, y considerarla como terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del trabajador que da lugar a la indemnización por despido injusto.
4. Declarar que COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. es solidariamente responsable de las obligaciones de origen laboral derivadas del contrato de trabajo celebrado entre JUAN CARLOS FONSECA SUAREZ y Operación y Gestión Integral S.A.S., al ser beneficiaria de los servicios de esta conforme al art. 34 del C.S.T.
5. Condenar a la demandada principal y solidaria a pagarle una indemnización por terminación del contrato sin justa causa, por la renuncia por parte del trabajador.
6. Condenar a la demandada al pago de las horas extras, recargos nocturnos y festivos que se demuestren en el proceso.
7. Condenar a la accionada a re liquidar las prestaciones sociales del demandante, incluyendo todos los factores salariales devengados, esto es bonificaciones,



auxilios, comisiones, bonificación productividad bono masivos, y bonos habituales, así como también con los recargos y trabajo suplementario.

8. Condenar al empleador al pago de la indemnización por no pago de las prestaciones debidas de forma completa conforme al art. 65 del C.S.T.
9. *Condenar a* la empleadora y a la demandada solidaria a cancelar en favor del trabajador la indemnización sancionatoria por el no pago de las cesantías conforme lo establece el No 3 del art. 99 de Ley 50 de 1990 que también consiste en un día de salario por cada día de mora.
10. Condenar a Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P. de forma solidaria conforme al art. 34 del C.S.T. a cancelar al actor todos los derechos, prestaciones, e indemnizaciones que se emitan en la sentencia.
11. *Condenar* a la demandada a las costas del proceso y Agencias en Derecho.
12. *Conceder* las declaraciones y condenas, que se deriven los hechos probados dentro del proceso, en atención a las facultades ultra y extrapetita que se otorga en esta clase de causas.

#### **IV. FUNDAMENTO JURÍDICO.**

##### **1. Violación del derecho de defensa en la terminación unilateral del contrato de trabajo.**

5

1.1. El art. 29 de la constitución política establece el derecho fundamental al proceso debido, disposición compuesta de una pluralidad de garantías en el ámbito judicial y administrativo. Pero, ello no significa que algunas de estas garantías, núcleo del debido proceso, no tengan cabida por fuera de los procedimientos judiciales o administrativos, por ejemplo, la presunción de inocencia, la buena fe y el deber de lealtad, son obligaciones jurídicamente exigibles de los particulares, sin mediar proceso administrativo o judicial alguno. (Sent T-385 de 2006). Dentro del derecho laboral colombiano ha tomado especial relevancia el derecho a la defensa del trabajador y el principio de legalidad, que se reitera, componen el debido proceso. De esta forma, en las relaciones laborales particulares, nuestro ordenamiento impone determinadas limitaciones a la forma como el empleador puede dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo a sus empleados y las causales por las cuales procede, con miras a garantizar los derechos de estos últimos.

En cuanto a la forma cómo se termina unilateralmente un contrato de trabajo, el empleador tiene dos obligaciones. La primera consiste en manifestarle al trabajador

porqué termina el contrato de trabajo, sin que pueda variar su posición en un eventual juicio laboral; la segunda, en permitirle al empleado defenderse de las imputaciones que se le hacen (Sent T-385 de 2006). El precedente constitucional así lo ha considerado:

*“No es suficiente que las partes se valgan de alguna de las causales enunciadas para tomar su decisión, pues es imperativo que la parte que desea poner fin a la relación exprese los hechos precisos e individuales que la provocaron. Así, la otra parte tiene la oportunidad de enterarse de los motivos que originaron el rompimiento de la relación laboral, en el momento en que se le anuncia tal determinación y, puede hacer*



uso de su derecho de defensa y controvertir tal decisión si está en desacuerdo.” (Sent C-299 de 1998, M.P. Carlos Gaviria Díaz)

Tesis reiterada en las siguientes providencias T-546 de 2000, T-362 de 2000, T-385 de 2006 y C-071 de 2010, en las cuales la Corte razonó:

*“La primera de tales obligaciones consiste en manifestarle al trabajador los hechos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior. Tal deber tiene, a su vez, dos propósitos fundamentales, por un lado, garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y, por otra, impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos.”*

Entonces, para respetar el debido proceso laboral, no basta que el empleador le comunique a su trabajador la terminación unilateral del contrato por justa causa, sino que es necesario darle la oportunidad de defenderse y controvertir las imputaciones que se le hacen. Finalmente, debe tenerse en cuenta que el acto de despido de trabajadores privados, en principio, no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción, si no es una facultad legal que tienen las partes de terminar el contrato conforme a unas causales consagradas en la Ley. Así lo ha dilucidado la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en Sentencia del 19 de mayo de 2005, Radicado 23508, M.P. Francisco Javier Ricaute Gómez, en la cual se indicó que: *“...como lo tiene dicho jurisprudencia de esta Sala de tiempo atrás, que cita el censor, la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, no puede considerarse una sanción disciplinaria, sino como el ejercicio de una facultad que la ley le confiere a éste.”*

1.2. Descendiendo lo indicado en precedencia al caso concreto, se observa como las empresas demandadas, vulneraron el derecho fundamental al debido proceso, por cuanto de manera arbitraria, sin mediar justa causa contemplada en la ley procedieron a dar por terminado el vínculo laboral que existía con el demandado, sin que pudiera alegar una terminación de la obra o labor contratada, pues conforme se relató en el acápite fáctico, el argumento de las empresas demandadas consistió en un presunto “bajo rendimiento laboral por parte del trabajador”.

6

## **2. Carácter salarial de bonificaciones habituales.**

El art. 127 del C.S.T, define los elementos del salario, considerándolo como una remuneración habitual en contraprestación de los servicios del trabajador, independientemente de su denominación como bonos, primas, bonificaciones etc. que comprende no sólo el ingreso ordinario, fijo o variable.

Por su parte el art.128 de la norma sustantiva en materia laboral excluye ciertos conceptos no constitutivos de salario con incidencia prestacional como las sumas ocasionales o por mera liberalidad recibidas del trabajador por el empleador como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente, cuando se pacte así expresamente por las partes sea en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.



La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha analizado mediante su jurisprudencia (Ver entre otras: SL2067-2019 Radicación n.º 66666 sentencia del 5 de junio de 2019, SL5159-2018 Radicación n.º 68303 del 14 de noviembre de 2018, SL1798-2018 Radicación n.º 63988 del 16 de mayo de 2018), las normativas anteriormente indicadas referentes al salario y los pactos contractuales o convencionales de exclusión salarial de ciertos conceptos habituales.

En primera medida, ha establecido la regla general, en virtud de la cual, *“todo lo que recibe el trabajador como consecuencia o retribución del servicio prestado es salario, pues lo demás, en principio, no ostenta tal naturaleza”* (SL2067-2019 Radicación n.º 66666 sentencia del 5 de junio de 2019)

Igualmente, sobre la viabilidad de los pactos de exclusión salarial previstos en el artículo 128 del CST, la Sala de Casación ha dicho, de manera reiterada, que esa posibilidad no es una autorización para que las partes resten el carácter salarial a los pagos retributivos del servicio, en tanto que «la ley no autoriza a las partes para que dispongan que aquello que por esencia es salario, deje de serlo» (CSJ SL 5159-2018 y CSJ SL12220-2017).

Frente a cualquier antinomia interpretativa del art. 128 del C.S.T. que permita suponer una supuesta contradicción, en relación con la potestad legislativa de excluir ciertos factores como elementos salariales con incidencia prestacional y el carácter de salario de la remuneración tendiente a enriquecer el patrimonio del trabajador, la Corte precisó lo siguiente:

*“Aunque podría surgir una aparente contradicción entre la facultad de excluir incidencia salarial a unos conceptos y a la vez prohibirlo cuando retribuyan el servicio, para la Corte no existe esa oposición. Lo anterior teniendo en cuenta que la posibilidad que le otorga la ley a las partes no recae sobre los pagos retributivos del servicio o que tengan su causa en el trabajo prestado u ofrecido, sino sobre aquellos emolumentos que, pese a no compensar directamente el trabajo, podrían llegar a ser considerados salario.*

Tal es el caso de los auxilios extralegales de alimentación, habitación o vestuario, las primas de vacaciones o de navidad. Nótese que estos conceptos no retribuyen directamente la actividad laboral en tanto que buscan mejorar la calidad de vida del trabajador o cubrir ciertas necesidades; sin embargo, de no mediar un acuerdo de exclusión salarial podrían ser considerados salario o plantearse su discusión. Por lo tanto, no es correcto afirmar que se puede desalarizar o despojar del valor de salario a un pago que tiene esa naturaleza, sino, más bien, anticiparse a precisar que un pago esencialmente no retributivo, en definitiva, no es salario por decisión de las partes.

Además de lo anterior, esta Corte ha sostenido que estos acuerdos en tanto son una excepción a la generalidad salarial que se reputa de los pagos realizados en el marco de una relación de trabajo, deben ser expresos, claros, precisos y detallados de los rubros cobijados en él, «pues no es posible el establecimiento de cláusulas globales o genéricas, como tampoco vía interpretación o lectura extensiva, incorporar pagos que no fueron objeto de pacto. Por ello, la duda de si determinado emolumento está o no incluido en este tipo de acuerdos, debe resolverse en favor de la regla general, esto es, que para todos los efectos es retributivo» (CSJ SL1798-2018).”



Siguiendo esta senda, no le es permitido a las partes en el contrato de trabajo pactar como no constitutivo de salario elementos que sí lo son, por remunerar directamente la prestación del servicio, siendo tan sólo no salarial en el evento que mejoren la calidad de vida del empelado o cubrir sus necesidades.

### **3. Indemnización por el no pago de las prestaciones debidas art. 65 C.L y por el no pago de las Cesantías**

3.1. El art. 65 de CST establece la indemnización a cargo del empleador, cuando al terminar la relación laboral, no pague los salarios y demás prestaciones debidas al trabajador, consistente en cancelarle a su empleado una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta por 24 meses o hasta cuando el pago se verifique.

En relación con la naturaleza jurídica de esta reparación-sanción, la Corte Constitucional la ha definido como una compensación a la pérdida adquisitiva constante del dinero que ha sido retenido injustificadamente por el empleador (C-07/99); así mismo, la indemnización fortaire o tarifada, como también se le llama, está destinada a proteger al empleado de los efectos en el tiempo por la falta de pago, la cual está desligada de los motivos de la terminación del contrato de trabajo (C-892/09).

Por su parte, el precedente jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha discernido que, teniendo en cuenta el carácter sancionatorio de la indemnización por el no pago de las prestaciones debidas o salarios y por mora en la cancelación de las cesantías, era necesario determinar en cada caso en particular la existencia de la mala fe en el empleador (Rad: 35414 del 27 de abril de 2009).

Sobre este último aspecto, la Sala Laboral de nuestro Tribunal de Casación (Rad: 36506 del 26 de febrero de 2010) precisó que la buena fe del empleador consistía en asumir un comportamiento ceñido a la honradez, rectitud, y lealtad frente al trabajador, la cual se contrapone a un actuar de mala fe, de quien se beneficia o saca provecho sin la dosis de probidad.

Entonces, según la jurisprudencia citada, a efectos de imponer esta indemnización fortaire es imperioso analizar, dentro del acervo probatorio obrante en el proceso judicial, si existe una justificación razonada del empleador en retener el pago de los salarios y prestaciones debidas, veamos:

“En efecto, la absolución de esta clase de indemnización cuando se discute la existencia del vínculo contractual laboral, no depende de la negación del mismo por parte del accionado al dar contestación al libelo demandatorio, 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 del examen de la conducta del empleador, a la luz de la valoración probatoria que hable de las circunstancias que rodearon el desarrollo del contrato, a fin de poder determinar si la postura de éste resulta o no fundada, lo cual depende igualmente de la prueba arrimada y no del simple comentario o afirmación...”

3.2. En casos en los que el empleador ha pretendido ocultar el carácter salarial de una remuneración, la Corte Suprema ha entendido ese comportamiento como contrario a los postulados de la buena fe, deshonesto y desleal con el trabajador,



en razón a ello a fulminado condena de la indemnización moratoria consagrada en el art. 65 del C.S.T. Por ejemplo, en esta oportunidad la Sala de Casación Laboral determinó\_:

“Ahora bien, como la demandante solicita en el recurso de apelación que se condene a la empresa accionada al pago de las sanciones moratorias, la Sala accederá a este pedimento, habida cuenta que su actuación no estuvo precedida de motivos atendibles que la exima de su imposición.

En efecto, de lo expresado en líneas precedentes, quedó claro que la Fundación Mundo Mujer, indebidamente, intentó disfrazar el carácter retributivo de las comisiones devengadas por la demandante, denominándolas «bonificaciones». Esta conducta deliberada de usar etiquetas, nombres u otras estrategias lingüísticas para desorientar, ocultar o esconder la verdad de las cosas, no puede ser considerada de buena fe.

Así entonces, se condenará a la demandada al pago de las sanciones moratorias del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990.”

3.3. Ahora bien, frente al argumento justificante frente a las indemnizaciones sancionatorias que esbozará el demandado frente a la cancelación por parte de la empleadora de las prestaciones sociales, se debe responder que el pago deficitario tanto de las prestaciones de ley, como de la consignación de las Cesantías, no eximen a ningún patrono de la indemnización moratoria consagrada en el art. 65 del C.S.T y la indemnización por no consignación de las cesantías establecida en la Ley 50 de 1990 art 99. Así lo expresa la misma jurisprudencia de la Corte.

9

Frente a las primeras, esto es al pago deficiente de prestaciones, nuestro Tribunal de Casación ha expresado:

“No es cierto que el Tribunal haya incurrido en la aplicación automática del artículo 65 del C. S. del T. denunciado por la censura, pues de la sentencia acusada se desprende claramente que valoró el proceder de los demandados en lo atinente al pago deficitario de los salarios y prestaciones causados a la terminación del contrato de trabajo. Es así como estableció en dicha providencia con relación a la indemnización moratoria ordenada por el juez del conocimiento, que injustificadamente los demandados pretendieron a través de uno de los socios desconocer la existencia de la relación laboral, pese a que éste y el señor CARLOS RESTREPO en el documento que obra a folios 39 reconocieron la existencia del vínculo y parte de la carga prestacional; que además el pago de las acreencias laborales a la trabajadora fue incompleto y efectuado varios meses después de fenecido el contrato de trabajo, apreciaciones ambas, si bien sucintas son lo suficientemente específicas en relación con las actuaciones de los demandados, que a juicio del Tribunal constituyeron el soporte fáctico para mantener la moratoria determinada en la sentencia de primera instancia, lo cual descarta como ya se anotó la aplicación automática del artículo 65 del C.S. del T. pregonada en el ataque, pues como ya se dijo, tales consideraciones son indicativas de la evaluación del proceder de los demandados respecto al pago deficitario de los salarios y prestaciones de la accionante.” ((M.P. CARLOS ISAAC NADER) Radicación No. 21131 sentencia del 16 de octubre de 2003)

En relación con la consignación deficiente de las Cesantías por parte del empleador, la Corte (CSJ SL403-2013) clarificó que la sanción moratoria se causa tanto por la falta de consignación completa del valor del auxilio de cesantías, como por su aporte deficitario o parcial. Para esto, esgrimió las siguientes razones:



“El numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 dice:

“3ª. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo.”

De la pretrascrita disposición se extrae la obligación para el empleador de consignar antes del 15 de febrero del año siguiente, en el fondo respectivo, el valor de la cesantía liquidada a 31 de diciembre de cada año, so pena de hacerse merecedor de la sanción consistente en un día de salario por día de retardo.

La severa consecuencia prevista por la citada norma ante el incumplimiento del empleador de su obligación de consignar las cesantías, como un elemento característico del nuevo régimen de cesantías que eliminó la retroactividad, indica la trascendencia que el legislador le quiso dar a dicho pago, no solo en beneficio directo de cada trabajador a quien le favorece que sus cesantías comiencen a rentar a tiempo en el respectivo fondo, sino también para garantizar que el sistema de administración de cesantías creado por misma Ley 50 de 1990 reciba a tiempo los recursos y facilitarle que pueda cumplir con sus planes de rentabilidad.

Por demás, conforme al principio de la buena fe que ha de regir la ejecución de todos los contratos de trabajo, artículo 55 del CST, las partes están obligadas “no solo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella”.

No sería acorde con este principio, ni con el aludido propósito implícito de la citada disposición que hace parte del conjunto normativo que regula el sistema de cesantías sin retroactividad, si se aceptase la distinción establecida por el a quo consistente en que se exceptúan los efectos sancionatorios, de forma automática, para el caso de la consignación deficitaria de las cesantías al igual que si se hubiese hecho esta de forma total.

10

Ni que decir de las consecuencias perversas que esta interpretación podría traer, pues bastaría con que el empleador consignase cualquier valor por cesantías, para enervar los efectos de la norma, no obstante que con dicho proceder se estaría perjudicando al trabajador y al sistema de administración de cesantías.

Con tal interpretación se debilitaría la protección que el legislador quiso dar a las cesantías en el nuevo sistema, en compensación a la pérdida de la retroactividad, porque se estaría flexibilizando el plazo que, de forma perentoria, fijó la ley para realizar la consignación; es claro que la norma ordena la consignación del valor de las cesantías correspondientes a 31 de diciembre de cada año, antes del 14 de febrero del año siguiente; si, a esta fecha, solo se efectúa un pago parcial, no se está atendiendo el plazo legal, pues es bien sabido que el pago parcial no extingue la obligación.

Por lo anterior, esta Sala se aparta de la interpretación del ad quem que conlleva la exclusión de la aplicación de los efectos contenidos en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 para el caso de la consignación deficitaria de cesantías. En esta dirección, se ha de decir que la consecuencia contenida en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 está prevista tanto para el pago parcial como para el no pago.”

## V. CUANTÍA, PROCEDIMIENTO Y COMPETENCIA

- 1. Cuantía.** Una vez efectuada la liquidación, estimo la cuantía en \$ **87.859.549,33** suma detallada como se explica a continuación:

**VEIMAR ALEXANDER ALBA POBLADOR**



*Abogado Walker Alexander Álvarez Bonilla*  
*Laboral-Administrativo-Familia-Civil*

<b>Reliquidación de Prestaciones sociales</b>		\$ 12.232.193,00
<b>Indem moratoria art 50 C.S.T</b>		\$ 67.628.975,33
<b>Indem moratoria art 65 C.S.T</b>		\$ 7.998.381,00
<b>TOTAL LIQUIDACIÓN</b>	<b>\$</b>	<b>87.859.549,33</b>

**2. Procedimiento.** Teniendo en cuenta que la estimación de la cuantía supera los 20 S.M.L.M.V, a la presente demanda se le debe dar el trámite de un proceso ordinario laboral de primera instancia.

**3. Competencia.** Señor (a) Juez es usted competente para conocer el presente litigio por el factor territorial, en atención a que el último lugar de prestación de servicios de los actores corresponde a la ciudad de Tunja, conforme lo establece el art. 5 del C.P.L.; también lo es por el factor objetivo de la naturaleza del asunto.

## VI. ANEXOS

1. Poder legalmente conferido.
2. Los documentos relacionados en el acápite de pruebas
3. Certificación de existencia y representación legal de las empresas demandadas.

## VII. NOTIFICACIONES

### 1. Parte actora.

Recibiré notificaciones en carrera 12 No 21-45 of. 305, edificio fontanar 2 de Tunja. Correo electrónico [walkerlawyer@hotmail.com](mailto:walkerlawyer@hotmail.com), celular 3115060654. Mi defendido al correo electrónico [veimaralba@gmail.com](mailto:veimaralba@gmail.com).

11

### 2. Parte demandada.

Conforme al certificado de existencia y representación legal, la empresa Operación y Gestión Integral S.A.S., recibe notificaciones en su dirección de notificaciones judiciales, correspondiente a la Calle 11 4A No. 47A – 63 de la ciudad de Bogotá. Así mismo, según el certificado de existencia y representación legal de la demandada su dirección electrónica es [oscar.bermudez@opegin.com](mailto:oscar.bermudez@opegin.com). Por su parte, Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P., recibe notificaciones en su dirección de notificaciones judiciales, a saber: TV 60 No. 114 A - 55 de la ciudad de Bogotá. Así mismo, según el certificado de existencia y representación legal de la demandada su dirección electrónica es [notificacionesjudiciales@telefonica.com](mailto:notificacionesjudiciales@telefonica.com).

Cordialmente,

WALKER ALEXANDER ÁLVAREZ BONILLA  
C.C. No. 1049616730 de Tunja  
T.P. No. 226.616 del C.S.J.