El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la respectiva Secretaría.

Providencia: Apelación sentencia

Proceso: Ordinario Laboral

Radicación No: 66001-31-05-002-2017-00010-01

Demandante: Ingrid Ximena Villada Riascos

Demandado: Bioeden Colombia S.A.S.

Juzgado de origen: Segundo Laboral del Circuito de Pereira

**TEMAS: IUS VARIANDI / ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO QUE EL EMPLEADOR PUEDE MODIFICAR UNILATERALMENTE / EL SALARIO SÓLO PUEDE VARIARSE POR ACUERDO ENTRE LAS PARTES / DESPIDO INDIRECTO / REQUISITOS / CARGA PROBATORIA DEL DEMANDANTE / INDEMNIZACIÓN MORATORIA / FORMA DE COMPUTAR TÉRMINOS DE MESES Y AÑOS CUANDO VENCEN EN DÍA FERIADO O VACANTE.**

… el ius variandi se configura cuando el empleador de manera unilateral o motu proprio modifica solamente las condiciones del pacto laboral frente al tiempo, modo, lugar, calidad y cantidad del trabajo realizado; circunstancias dentro de las que no se encuentra el salario devengado, pues este último elemento esencial de todo contrato de trabajo únicamente podrá ser modificado por la anuencia de ambas partes del vínculo laboral como lo ha dicho nuestra superioridad en sentencia radicada al número 6448. (…)

… ninguna prueba se allegó con el propósito de demostrar que la disminución salarial obedeció a la decisión unilateral de Bioden Colombia S.A.S., pues contrario a ello obra en el expediente documento contentivo del pacto de voluntades del empleador y la trabajadora en la que se acordó como salario un valor equivalente a $616.000 a partir del 15/11/2014 (fls. 20 a 23 c. 1); suma que se encuentra acorde con el salario mínimo legal mensual vigente para la época…

… el despido indirecto o auto despido producto de la renuncia del trabajador, se configura “cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal b) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del CST y, aunque, en principio se ha señalado que al trabajador le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso también le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador…”. (…)

… la demandante no cumplió con la obligación de manifestar el motivo de su decisión en el momento de terminar unilateralmente su contrato, de tal manera, que no se puede catalogar que hubo un despido indirecto, sino una renuncia llana y simple. (…)

Esta sanción (indemnización moratoria) se genera por la omisión del empleador en cancelarle al trabajador los salarios y prestaciones al término de su vinculación laboral (art. 65 del C.S.T.); concretamente si el trabajador devenga más de un salario mínimo, entonces se paga a título de indemnización una suma igual al último salario diario devengado por cada día de retardo, hasta por 24 meses y a partir de allí únicamente los intereses moratorios sobre la suma adeudada (salarios y prestaciones sociales)…; no obstante lo anterior, si el trabajador inicia el reclamo ordinario con posterioridad a dichos 24 meses, entonces será acreedor únicamente de los intereses moratorios desde el día siguiente a la finalización del vínculo laboral hasta cuando se verifique el pago.

… es preciso resaltar que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha expuesto que para efectos de determinar el vencimiento de un término o plazo de meses y años, únicamente se contaran los hitos temporales de fecha a fecha, es decir, de día 1º a día 1º y en esa medida hizo propio de su argumentación el artículo 59 del Código sobre el Régimen Político y Municipal, subrogatario del 67 del Código Civil…

Sin embargo pese a que esta Corporación comparte el inveterado criterio para el computo de términos calendarios de fecha a fecha, lo cierto es que las disposiciones resaltadas por nuestra superioridad deben acompañarse también conforme a las normas sobre observancia de las leyes, esto es, el artículo 62 del Código sobre el Régimen Político y Municipal, que subrogó el artículo 70 del Código Civil, para comprender que los plazos de meses y años se computan según el calendario como lo expone la Corte, pero si el último día fuere feriado o vacante, entonces el plazo aludido se extenderá hasta el primer día hábil.

**ACLARACIÓN DE VOTO: DOCTOR JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

A pesar que coincido con la decisión final de confirmar la sentencia proferida el 17 de julio de 2018 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito, difiero del análisis que se hizo respecto a la ampliación del término de 24 meses para gozar de la sanción moratoria consistente en un día de salario por cada día de retardo en el pago de las obligaciones laborales.

Es que se afirma en la decisión que en los casos en que un término de meses venza en días de vacancia judicial, el término se amplía hasta el primer día hábil. Y ello resulta apropiado bajo la vigencia del Código General del Proceso, pero no en la del C.P.C., pues en este, lo dispuesto se limita a señalar en el artículo 121 que “Los términos de meses y de años se contarán conforme al calendario”.



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

**SALA SEGUNDA LABORAL**

Magistrada Sustanciadora

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

En Pereira, a los veintitrés (23) días del mes de abril de dos mil diecinueve (2019), siendo las nueve y media de la mañana (9:30 a.m.), la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, se declara en audiencia pública con el propósito de resolver el recurso de apelación contra la sentencia proferida el 17 de julio de 2018 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Ingrid Ximena Villada Riascos** contra **Bioden Colombia S.A.S.,** radicado al N° 66001-31-05-002-2017-00010-01**.**

**Registro de asistencia:**

Demandante y su apoderado:

Demandado y su apoderado:

**Traslado a las partes**

En este estado se corre traslado a los asistentes para que presenten sus alegatos, de conformidad con lo establecido por el artículo 13 de la Ley 1149/07.

**ANTECEDENTES:**

1. **Síntesis de la demanda y su contestación**

Ingrid Ximena Villada Riascos pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo con Bioden Colombia S.A.S. desde el 31/08/2013 hasta el 07/01/2015, que terminó indirectamente por causa imputable a su empleador. En consecuencia, solicitó el pago de las cesantías e intereses a las mismas, primas, vacaciones, el pago de la diferencia salarial adeudada desde el 15/11/2014 hasta el 07/01/2015, la sanción por no consignación de cesantías y las indemnizaciones moratoria y despido sin justa causa y la indexación de las sumas reclamadas.

La demandante fundamentó sus aspiraciones en que: *i)* prestó sus servicios personales desde el 31/08/2013 hasta el 07/01/2015 como asesora comercial; *ii)* como retribución se había pactado un salario de $1’100.000 más comisiones, que en promedio ascendían a un total de $1’300.000; *iii)* el 10/11/2014 las partes firmaron un contrato de trabajo a término fijo desde el 15/11/2014 hasta el 14/11/2015 para desempeñar las mismas funciones pero se disminuyó el salario a $616.000; *iv)* el 07/01/2015 la demandante terminó el contrato de trabajo debido al desmejoramiento de sus condiciones laborales.

**Bioden Colombia S.A.S.,** a través de curador *ad litem* se opuso a las pretensiones de la demanda salvo en lo que resultare probado; además, recriminó que la terminación ocurrió como consecuencia de la renuncia de la demandante, por lo que ningún despido sin justa causa podía prosperar. En ese sentido presentó los medios de defensa que denominó “*inexistencia de las obligaciones demandadas”,* “*cobro de lo no debido”,* “*compensación y pago”* y “*prescripción”.*

**2. Síntesis de la sentencia**

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes en contienda desde el 31/08/2013 hasta el 07/01/2015, en consecuencia condenó al pago de las prestaciones sociales, vacaciones, sanción por no consignación de cesantías e indemnización moratoria, esta última la cuantificó únicamente por los intereses moratorios sobre la suma adeudada por prestaciones, a partir del 08/01/2017 hasta el pago total de la obligación. Sumas de las que ordenó el descuento de $245.960 por concepto de abono realizado por el empleador.

Para arribar a la anterior decisión, en cuanto a lo que interesa al recurso de apelación elevado, la *a quo* negó el reajuste salarial por cuanto la demandante al firmar un nuevo contrato el 15/11/2014 aceptó de manera libre y voluntaria la variación en su salario devengado, que disminuyó de $1’100.000 a $616.000, sin que se logrará demostrar vicio en el consentimiento.

Por otro lado, negó la pretensión de despido indirecto porque la demandante pese a que informó en la carta de renuncia que estaba inconforme con el nuevo contrato, en ningún aparte indicó que tal desconcierto emanara de la disminución de su salario.

Por último, adujo que en tanto la demanda se había presentado con posterioridad a los 2 años después de terminado el contrato, esto es, el 11/01/2017, solamente condenaría al pago de los intereses moratorios a partir del 08/01/2017 hasta el pago total de las prestaciones sociales.

**3. Del recurso de apelación**

La **demandante** inconforme con la decisión presentó recurso de alzada para lo cual argumentó que sí era procedente el reajuste salarial pretendido desde el 14/11/2014, pues la disminución no ocurrió por mutuo acuerdo, sino por una imposición del empleador, quien sorprendió a la demandante con un nuevo contrato, esta vez, de trabajo con nuevas condiciones laborales.

Por otro lado, reprochó la negativa de la indemnización por despido sin justa causa, puesto que la obligación legal de manifestar al empleador el motivo de inconformidad para que se configure un despido indirecto, no implica que el trabajador deba ser absolutamente minucioso o hacer un análisis jurídico de las razones por las cuales considera que existió un incumplimiento del contrato, máxime que ella sí manifestó su inconformidad al finalizar el vínculo.

Por último, respecto a la indemnización moratoria, recriminó que había presentado la demanda dentro de los 24 meses siguientes a la terminación del vínculo empleaticio, por lo que no debía condenarse únicamente al pago de los intereses. Concretamente adujo que presentó la demanda el primer día hábil siguiente a la vacancia judicial (11/01/2017) y con ello el libelo fue interpuesto dentro del límite temporal exigido, que vencía durante el transcurso de dicha vacancia (07/01/2017). Además, señaló que en caso de negar el anterior argumento, entonces la sanción por no consignación de cesantías debería extenderse en el tiempo hasta su efectivo pago, sin que pudiera limitarse al último día en que laboró a favor de la demandada, pues ante la ausencia de condena por indemnización moratoria, ninguna incompatibilidad existiría.

**CONSIDERACIONES**

**Cuestión previa**

Resulta pacífico en esta instancia la existencia del contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre las partes en contienda, así como los extremos temporales en que ocurrió la relación empleaticia, esto es, desde el 31/08/2013 al 07/01/2015.

**1. Del problema jurídico.**

Visto el recuento anterior, la Sala formula los siguientes:

¿Hay lugar a reajustar el salario devengado por la demandante?

¿Se probó el despido indirecto de la demandante?

¿La indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T. fue liquidada conforme los presupuestos legales pertinentes?

En caso de respuesta negativa ¿hay lugar a extender los efectos condenatorios de la indemnización por no consignación de cesantías más allá de la terminación del contrato de trabajo?

**2. Solución a los problemas jurídicos**

**2.1. Reajuste salarial**

**Fundamento jurídico**

El *ius variandi* consiste en la facultad que tiene el empleador de disponer cambios dentro de un mismo contrato únicamente en cuanto a las circunstancias de tiempo, modo, lugar, calidad y cantidad que conlleva la actividad laboral; de ahí que pueda ordenar variaciones, alteraciones y cambios en tareas, horarios y traslados, entre otros, que no requieren de la anuencia o el consentimiento previo del trabajador, por cuanto es una facultad que el empleador puede ejercer de manera unilateral; sin embargo, aquel está limitado al respeto del honor, dignidad, seguridad y derechos mínimos del trabajador, en la medida en que no puede afectar de manera radical las condiciones esenciales de la relación de trabajo y debe obedecer a razones objetivas y válidas, sean de orden técnico u operativo que lo hagan al menos justificable[[1]](#footnote-1).

En ese sentido, el *ius variandi* se configura cuando el empleador de manera unilateral o *motu proprio* modifica solamente las condiciones del pacto laboral frente al tiempo, modo, lugar, calidad y cantidad del trabajo realizado; circunstancias dentro de las que no se encuentra el salario devengado, pues este último elemento esencial de todo contrato de trabajo únicamente podrá ser modificado por la anuencia de ambas partes del vínculo laboral como lo ha dicho nuestra superioridad en sentencia radicada al número 6448.

En efecto, el artículo 132 del C.S.T., modificado por la Ley 50/90 determina que el empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, ya sea por unidad de tiempo, obra, a destajo, por tarea, etc… siempre que tal pacto no trasgreda el salario mínimo legal mensual vigente. Convención que necesariamente implica el consentimiento libre y voluntario del trabajador, de lo contrario ningún acuerdo bilateral se habría configurado[[2]](#footnote-2).

**Fundamento fáctico**

Rememórese que la *a quo* declaró la existencia de un único contrato de trabajo a término indefinido desde el 31/08/2013 hasta el 07/01/2015 entre las partes en contienda, declaración que ningún reproche ameritó para los interesados.

Ahora bien, la demandante pretendió el pago de “*la diferencia entre el salario mensual fijo que se le pagó por valor de $616.000 y el salario fijo convenido inicialmente en $1’100.000”* (fl. 7 c. 1), desde el 15/11/2014 hasta el 07/01/2015, pues se adujo que la disminución del salario obedeció a un hecho contrario a sus derechos laborales.

Auscultadas las pruebas obrantes en el expediente aparece que Ingrid Ximena Villada Riasco al absolver el interrogatorio de parte manifestó que durante su vínculo laboral y de manera abrupta su empleador le informó que a partir del 14/11/2014 su salario sería inferior al que venía devengando, a pesar de que continuaría con las mismas funciones.

Disminución que aparece acreditada con la certificación laboral expedida el 26/06/2015 por Bioeden Colombia S.A.S. en la que se dio constancia que la demandante devengaba $1’100.000 más comisiones hasta el 14/11/2014 y que a partir de allí comenzó a devengar $800.000 más comisiones (fl. 14 c. 1).

No obstante lo anterior, ninguna prueba se allegó con el propósito de demostrar que la disminución salarial obedeció a la decisión unilateral de Bioden Colombia S.A.S., pues contrario a ello obra en el expediente documento contentivo del pacto de voluntades del empleador y la trabajadora en la que se acordó como salario un valor equivalente a $616.000 a partir del 15/11/2014 (fls. 20 a 23 c. 1); suma que se encuentra acorde con el salario mínimo legal mensual vigente para la época[[3]](#footnote-3), sin que la demandante lograra acreditar un vicio en su consentimiento, ya fuera error, fuerza o dolo, pues el libelo genitor careció de probanza alguna en ese sentido y, por ello fracasa en este punto el recurso de apelación.

Es preciso acotar que el aludido documento (fls. 20 a 23 c. 1) a pesar de no haber sido considerado como un contrato de trabajo, no por ello deja de tener valor para dar paso a la conversión del negocio jurídico a un otro sí, en lo que respecta al salario.

**2.2. Despido indirecto**

**Fundamento jurídico**

Ahora en lo que tiene que ver con el despido indirecto, el máximo Órgano de cierre en materia laboral ha establecido[[4]](#footnote-4) que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones; bien porque mutuamente lo acuerdan las partes o por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa.

En este último evento, tanto empleador como trabajador tienen la obligación de manifestar a la otra parte, la causal o motivo de esa determinación sin que posteriormente puedan alegarse válidamente causales distintas (pár. del artículo 62 del CST).

Asimismo que el despido indirecto o auto despido producto de la renuncia del trabajador, se configura *“cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal b) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del CST y, aunque, en principio se ha señalado que al trabajador le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso también* ***le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador****; pero si este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él le corresponde el deber de probarlos; situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados”[[5]](#footnote-5).*

Y en la misma línea señaló *“(…) téngase en cuenta que* ***la carta de renuncia lo que acredita son los motivos que tuvo quien decide terminar unilateralmente el contrato de trabajo****, para el caso la demandante, pero en manera alguna tiene la entidad suficiente para probar su efectiva ocurrencia y menos que sean configurativos de la justa causa, por lo que a la actora le correspondía demostrar por otros medios de convicción que tales hechos sucedieron por causa imputable al empleador, es decir su justificación, labor que no cumplió”[[6]](#footnote-6).*

**Fundamento fáctico**

Para el caso de ahora correspondía a Ingrid Ximena Villada Riasco acreditar la renuncia comunicada al empleador, manifestándole en tal momento la causa que motivaba su decisión unilateral, sin que posteriormente pudiera alegar válidamente causales distintas; y de otro, el hecho que motivó la renuncia imputable al empleador, al tenor del parágrafo de los artículos 62 y 63 del CST[[7]](#footnote-7).

Al reparar en el material probatorio, se tiene que el 07/01/2015 la demandante presentó carta de renuncia a su empleador (fl. 16 c. 1), por lo que se impone la necesidad de verificar si se cumplió con la obligación de manifestar la causal o motivo de la terminación unilateral del contrato para poder derivar el primer presupuesto del despido indirecto y continuar con el análisis de la prueba que conduzca a demostrar el motivo alegado.

Al leer tal comunicación, en ella solo se adujo “*les hago saber mi decisión de finalizar la relación laboral que mantengo con la empresa desde Agosto del año 2013 y es por ello que renuncio a mi cargo como Asesora Comercial, con lo cual suspendo mi relación profesional a partir del día de hoy, 7 de enero de 2015.* ***Dicha decisión responde a motivos por los cuales no estaba de acuerdo con el nuevo contrato****”* (fl. 16 c. 1).

Manifestación de terminación del vínculo laboral que de ninguna manera corresponde a alguna de las causales contempladas en el literal b) del artículo 62 del C.S.T., únicas que puede alegar el trabajador como para obtener los efectos del despido indirecto. Al punto es preciso resaltar que la ausencia de coincidencia entre lo manifestado en la renuncia y las causales contempladas en el aludido artículo, no deviene de la generalidad y abstracción de la expresión “*no estaba de acuerdo con el nuevo contrato”* (*ibídem*), sino precisamente de que tal manifestación no se encuentra contemplada dentro del derrotero de situaciones que justifican un despido indirecto.

Ahora bien, y de entenderse que tal expresión correspondía a la causal 6º del literal b) del artículo 62, esto es, al “*incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales”,* tampoco habría lugar a la acreditación del despido indirecto pues en aparte alguno de la renuncia se enunció cuál fue el incumplimiento del empleador.

Así las cosas, la demandante no cumplió con la obligación de manifestar el motivo de su decisión en el momento de terminar unilateralmente su contrato, de tal manera, que no se puede catalogar que hubo un despido indirecto, sino una renuncia llana y simple.

De cara al recurso de apelación es preciso aclarar que el parágrafo 2º del artículo 62 del C.S.T. de ninguna manera impone al trabajador el deber de fundamentar jurídicamente el motivo desencadenante del rompimiento laboral; por el contrario apenas exige del trabajador que informe a su empleador cuál fue el motivo de la renuncia, obligación que de ninguna manera aparece exorbitante y mucho menos requiere de un alto conocimiento académico. En consecuencia se confirmará la decisión de la *a quo* en este punto.

**2.3. Indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo**

**Fundamento jurídico**

Esta sanción se genera por la omisión del empleador en cancelarle al trabajador los salarios y prestaciones al término de su vinculación laboral (art. 65 del C.S.T.); concretamente si el trabajador devenga más de un salario mínimo, entonces se paga a título de indemnización una suma igual al último salario diario devengado por cada día de retardo, hasta por 24 meses y a partir de allí únicamente los intereses moratorios sobre la suma adeudada (salarios y prestaciones sociales) a la tasa máxima de créditos de libre asignación; no obstante lo anterior, si el trabajador inicia el reclamo ordinario con posterioridad a dichos 24 meses, entonces será acreedor únicamente de los intereses moratorios desde el día siguiente a la finalización del vínculo laboral hasta cuando se verifique el pago[[8]](#footnote-8).

Al punto es preciso resaltar que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha expuesto que para efectos de determinar el vencimiento de un término o plazo de meses y años, únicamente se contaran los hitos temporales de fecha a fecha, es decir, de día 1º a día 1º y en esa medida hizo propio de su argumentación el artículo 59 del Código sobre el Régimen Político y Municipal, subrogatario del 67 del Código Civil para desentrañar que de tal disposición en manera alguna se desprendía un día adicional para completar el plazo concedido, pues “*los plazos de años y de meses de que se haga mención legal deben entenderse como los del calendario común y que el primero y el último día de un plazo de meses o de años deberán tener un mismo número en los respectivos meses”* (Sent. de 7 de julio de 1992, rad. 4948; reiterada el 4 de diciembre de 2002, rad. 18991; 30 de octubre de 2012, rad. 40.480 y 17 de julio de 2018, rad. 64375).

Sin embargo pese a que esta Corporación comparte el inveterado criterio para el computo de términos calendarios de fecha a fecha, lo cierto es que las disposiciones resaltadas por nuestra superioridad deben acompañarse también conforme a las normas sobre observancia de las leyes, esto es, el artículo 62 del Código sobre el Régimen Político y Municipal, que subrogó el artículo 70 del Código Civil, para comprender que los plazos de meses y años se computan según el calendario como lo expone la Corte, pero si el último día fuere feriado o vacante, entonces el plazo aludido se extenderá hasta el primer día hábil.

En confirmación de tal cohorte normativo, el penúltimo inciso del artículo 118 del Código General del Proceso adicionó al conteo de términos calendarios - fecha a fecha – que “*si su vencimiento ocurre en día inhábil se extenderá hasta el primer día hábil siguiente”,* para colmar los vacíos contenidos en el artículo 120 del extinto Código de Procedimiento Civil.

Puestas de este modo las cosas, si los 24 meses como plazo máximo con el que contaba el trabajador para presentar su reclamo en la vía ordinaria vencían durante la vacancia judicial, entonces se habilitará el primer día hábil siguiente, esto es, el primer día de regreso de servicios de la administración de justicia para la presentación de la demanda, pues de ninguna manera podrá el subordinado sufrir una carga imposible de cumplir ante el natural cierre de los despachos judiciales, y mucho menos alentarse la mutilación de los términos expresamente otorgados por la legislación para obligar al trabajador a presentar sus pedimentos con anterioridad al vencimiento del plazo otorgado.

Lo anterior de ninguna manera implica que cada vacancia judicial suspenda el término aludido, por el contrario sus efectos únicamente cobran relevancia en la medida en que el extremo final se cumpla dentro de dicha pausa, evento en el cual se trasladará el hito fatal al primer día de reanudación de labores judiciales[[9]](#footnote-9).

**Fundamento fáctico**

Rememórese que sobre esta indemnización, únicamente se reprochó su forma de liquidación y no así los presupuestos fácticos que daban lugar a ella, por lo que esta Sala contraerá su análisis a la cuantificación realizada en primera instancia.

Auscultadas las probanzas allegadas al plenario se desprende que el contrato de trabajo finalizó el 07/01/2015 (fl. 16 c. 1), esto es, durante la vigencia del Código de Procedimiento Civil; por lo que, la demandante contaba con 24 meses para presentar el reclamo de sus derechos en la vía ordinaria hasta el 07/01/2017, plazo final que se cumplió dentro de la vacancia judicial dispuesta por el artículo 146 de la Ley 270/1996 y por ello, el vencimiento del término aludido se habilitaría para el primer día hábil siguiente, esto es, para el 11/01/2017, época en que se reanudó el servicio de administración de justicia, día en que Ingrid Ximena Villada Riasco presentó la demanda de conformidad con el acta individual de reparto (fl. 24 c. 1).

No obstante lo anterior, no existió ninguna imposibilidad para que la demandante dentro del término necesario hubiera hecho alguna actuación tendiente a lograr el reconocimiento de sus derechos, en tanto solo inició los actos tendientes a presentar su reclamo en vía ordinaria superados los 24 meses, esto es, por otorgar el poder el 10/01/2017 (fl. 1 c. 1), lo que implica una desidia de la actora que no puede ser justificada al tenor de las normas atrás expuestas.

Puestas de ese modo las cosas, se confirmará el numeral 4º de la sentencia dado que la juez cuantificó la sanción teniendo en cuenta que la demandante devengó más de un salario mínimo al tener en cuenta las comisiones que recibía.

**CONCLUSIÓN**

A tono con lo expuesto, se confirmará la sentencia apelada. Costas en esta instancia a cargo de la demandante dada la improsperidad del recurso de apelación.

**DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala Segunda de Decisión Laboral,** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 17 de julio de 2018 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Ingrid Ximena Villada Riascos** contra la **Bioden Colombia S.A.S,**

**SEGUNDO:** Condenar en costas a la parte actora conforme lo expuesto.

Notificación surtida en estrados.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia, se eleva y firma esta acta por las personas que han intervenido.

Quienes integran la Sala,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Ponente

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ** **FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

 Magistrado Magistrado

 Aclaración de voto Salvamento parcial de voto

 *MAGISTRADO:* ***JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ***

*Pereira, Abril veintitrés [23] de dos mil diecinueve [2019].*

**ACLARACIÓN DE VOTO:**

A pesar que coincido con la decisión final de confirmar la sentencia proferida el 17 de julio de 2018 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito, difiero del análisis que se hizo respecto a la ampliación del término de 24 meses para gozar de la sanción moratoria consistente en un día de salario por cada día de retardo en el pago de las obligaciones laborales.

Es que se afirma en la decisión que en los casos en que un término de meses venza en días de vacancia judicial, el término se amplía hasta el primer día hábil. Y ello resulta apropiado bajo la vigencia del Código General del Proceso, pero no en la del C.P.C., pues en este, lo dispuesto se limita a señalar en el artículo 121 que “Los términos de meses y de años se contarán conforme al calendario”.

Y como quiera que el artículo 145 del C.P.T., agotada la analogía dentro de sus mismas normas, remite al C.P.C., no es dable acudir a otras disposiciones, como se terminó insinuando en la providencia respecto a la que hago esta aclaración al explicar que el Código de Régimen Político y Municipal de antaño tiene dispuesto la ampliación de los términos hasta el día siguiente al feriado o vacante.

En consecuencia, como el contrato de trabajo terminó en vigencia del C.P.C. y por ende el término de 24 meses empezó a correr bajo esa normativa, considero que tal como lo dijo el juzgado, para el momento de la presentación de la demanda el mismo estaba vencido y en consecuencia, solo aplicaba la imposición de intereses a la tasa máxima legal. Conclusión a la que igualmente se llegó, pero por otro camino, y por eso esta aclaración.

***JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ***

*Magistrado*

1. Sentencia de 30-06-2005. Radicado 25103. M.P. Luis Javier Osorio López reiterada en sentencia de 26-06-2012. Radicado 44155. M.P. Francisco Javier Ricaurte Gómez. [↑](#footnote-ref-1)
2. Sent. Cas. Lab. de 01/11/2017, Rad. 54261. [↑](#footnote-ref-2)
3. De conformidad con el Decreto 3068/2013 el salario mínimo para el año 2014 era de $616.000. [↑](#footnote-ref-3)
4. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 11-10-2017. Radicado 5543. M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero. [↑](#footnote-ref-4)
5. *Ibídem.*  [↑](#footnote-ref-5)
6. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 22-11-2017. Radicado 54138. M.P. Ernesto Forero Vargas. [↑](#footnote-ref-6)
7. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 11-10-2017. Radicado 5543. M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero. En sentencia C-594 de 1997, la Corte Constitucional declaró exequible el citado parágrafo toda vez que la parte debe conocer con precisión cuáles son las razones por las que la otra parte ha decidido unilateralmente dar por terminado el contrato, invocando una justa causa y de ésta forma no pueda sorprender posteriormente a la otra alegando motivos extraños que no adujo. [↑](#footnote-ref-7)
8. Sent. Cas. Lab. de 01/08/2018, Rad. No. 70066. [↑](#footnote-ref-8)
9. En el mismo sentido se ha pronunciado la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado, en sentencia de 09/02/2017, Exp. No. 2016-00274-01. [↑](#footnote-ref-9)