***ORALIDAD***

***Providencia****: Sentencia de Segunda Instancia, martes 20 de octubre de 2015.*

***Radicación No****:**66001-31-05-003-2013-00766-01*

***Proceso****:* *Ordinario Laboral.*

***Demandantes****: Lina Marcela Calle Gaviria y otras*

***Demandado:*** *Telemark Spain SL Sucursal Colombia Zona Franca Permanente Especial*

***Juzgado de origen****: Tercero Laboral del Circuito de Pereira*

***Magistrado Ponente:*** *Francisco Javier Tamayo Tabares.*

***Tema a tratar:* Bonificaciones salariales que constituyen salario:** en los términos del artículo 127 del CST, todo lo que recibe el trabajador como contraprestación directa del servicio, incluidas las bonificaciones habituales, constituyen salario. Excepcionalmente, en virtud del artículo 128 ibídem, es posible que dicha prestación no sea constitutiva de salario, bien porque su finalidad no sea enriquecer el patrimonio del trabajador, sino mejorar el cabal desempeño de sus funciones; ora porque sean reconocidas ocasionalmente o por mera liberalidad; ora porque fuese excluida expresamente por las partes, con ocasión del acuerdo convencional o contractual, siempre que se haga de manera expresa respecto a la prestación que se pretende excluir. **Del Ius Variandi**: es una prerrogativa excepcional y unilateral que le asiste al empleador, para variar dentro de ciertos límites, aspectos o condiciones del contrato de trabajo, en tiempo, modo y lugar, sin que el trabajador pueda oponerse válidamente a esos cambios, siempre que dicha reestructuración responda a causas objetivamente razonables, sean de orden técnico y operativo que lo hagan ineludible o al menos justificable, no se alteren las condiciones esenciales del contrato de trabajo y no se cause un perjuicio económico ni moral al trabajador. (Ver sentencia del 26 de junio de 2012, radicación 44155 y del 26/07/1999, Rad. 10969).**Despido Indirecto:** Para verificar el cumplimiento de los presupuestos, del despido indirecto, y su consecuencial indemnización por despido injusto, como primera medida, el trabajador al momento de finalizar la relación laboral, debe manifestarle a su empleador las razones de la terminación del vínculo, tal cual lo consagra el parágrafo del artículo 62 ibídem; y si aquellas recaen sobre el mal trato brindado, y desmejoramiento de las condiciones laborales, es menester, al pretender la indemnización, que se arrime al plenario pruebas fehacientes, en orden a demostrar que efectivamente dichas causales se dieron. **Calzado y Vestido de labor**: no resulta plausible la conclusión del empleador en el sentido de que las trabajadoras no tenían derecho al pantalón de labor, pues esa vestimenta indubitablemente hace parte de la dotación necesaria para la ejecución de la actividad laboral de éstas, pues recuérdese que el propósito de la dotación de calzado y vestido de labor es precisamente compensar o mitigar el efecto del desgaste de las prendas personales del trabajador de menores ingresos, salvo para aquellas empresas que se tenga instituido un uniforme de trabajo para la buena presentación de sus empleados, caso en el cual, se supliría en suministro de la dotación siempre que comprenda la entrega del par de zapatos y vestido de laboral que aseguren la utilidad y comodidad para ser usado según la actividad desarrollada por el trabajador y según el clima de la zona donde se labora.

**AUDIENCIA PÚBLICA:**

En Pereira, hoy veinte (20) de octubre de dos mil quince (2015), siendo las diez de la mañana (10:00 a.m.), reunidos en la Sala de Audiencia la magistrada y los magistrados de la Sala Laboral del Tribunal de Pereira, presidido por el ponente, declaran formalmente abierto el acto, para decidir el recurso de apelación interpuesto por ambas partes contra la sentencia proferida el 2 de julio de 2014 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario acumulado promovido por ***Lina Marcela Calle Gaviria, Natalia Cristina Guerra Pulgarin, María Angélica Villa Velásquez y Leidy Liliana Oyola Vanegas,*** contra ***Telemark Spain SL Sucursal Colombia Zona Franca Permanente Especial.***

**IDENTIFICACIÓN DE LOS PRESENTES:**

I.***INTRODUCCIÓN***

Se anticipan los pormenores de este litigio así: las demandantes convocaron a este proceso a Telemark Spain SL Sucursal Colombia, con el fin de que se declare (i) la existencia de múltiples contratos de trabajo a término fijo; (ii) que las horas extras, las bonificaciones por asistencia, comisiones por ventas y las bonificaciones no salariales canceladas por la empleadora, constituyen salario por ser habituales, y por retribuir directamente la prestación del servicio, por consiguiente, deben ser tenidas en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales; (iii) que la demandada incumplió su obligación legal de suministrar a la demandante la dotación de calzado y vestido de labor. Como consecuencia de lo anterior, solicitan se condene a la entidad demandada a reliquidar las prestaciones sociales (prima de servicios, vacaciones, cesantías e intereses a las mismas), a cancelar el respectivo reajuste de los aportes a la seguridad social en pensiones, con sus respectivos intereses, a la indemnización por despido indirecto y la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del C.S.T., así como las sumas correspondientes por concepto de dotación de calzado y vestido de labor, más las costas procesales.

Como fundamento a sus pedimentos, indicaron que fueron contratadas por la sociedad demandada así: Lina Marcela Calle Gaviria y Leidi Liliana Oyola Vanegas, el 13 de octubre de 2009; Natalia Cristina Guerra Pulgarín el 23 de diciembre de 2010 y, María Angélica Villa Velásquez el día 4 de octubre de 2010; en la modalidad a término fijo a tres (3) meses, el cual se prorrogó por periodos iguales y posteriormente se renovó por el término de un (1) año; que desempeñaron el cargo de teleoperadoras, en turnos sucesivos y rotativos de seis horas diarias -36 a la semana- devengando un salario mínimo legal vigente, más horas extras, bonificaciones por asistencia, comisiones permanentes por ventas y bonificaciones no salariales, las cuales no fueron tenidas en cuenta al momento de liquidar las prestaciones sociales; que nunca les fue suministrada la dotación a la cual tenían derecho.

Refieren que el 28 de febrero de 2013 uno de los jefes inmediatos les informó que se implementaría un nuevo horario de diez horas diarias, de lunes a viernes de 6 am. a 4 pm., y que ante la negativa de las trabajadoras de firmar dicha variación del contrato de trabajo, padecieron una situación de acoso laboral en su contra, por lo que se vieron obligadas a presentar su carta de renuncia.

La sociedad demandada se opuso a las pretensiones, aceptó la existencia de las relaciones laborales, los extremos de las mismas, y el cargo desempeñado por las demandantes. Propuso como excepciones de fondo, “cobro de lo no debido”, “pago” y “prescripción”.

II.***SENTENCIA DEL JUZGADO***

El Juzgado de conocimiento puso fin a la primera instancia, declarando que entre las señoras Lina Marcela Calle Gaviria, Leidi Liliana Oyola Vanegas, Natalia Cristina Guerra Pulgarín, María Angélica Villa Velásquez y la sociedad extranjera Telemark Spain SL Sucursal Colombia Zona Franca Permanente Especial, existieron contratos de trabajo, inicialmente, a término fijo inferior a un año y que a la renovación se convirtieron en contratos a término fijo a un año, los cuales terminaron por renuncia voluntaria de las trabajadoras.

Adujo que los denominados “bono por asistencia y por actividad o no salariales” y las comisiones por ventas, constituyen factor salarial, pues fueron habituales y retribuyeron la prestación personal del servicio, por lo que ordenó el reajuste de los aportes a la seguridad social, pues verificó que la entidad demandada los tuvo en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales; y emitió condena por concepto de dotación de calzado y vestido de labor.

Absolvió de la condena por concepto de indemnización por despido sin justa causa, argumentando que el cambio repentino del horario de trabajo que efectuó el empleador fue legítimo, en virtud del principio del Ius Variandi, pues no vulneró los derechos fundamentales de las trabajadoras. Así mismo, negó el pago de la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T. tras considerar que no existió mala fe de la sociedad empleadora, pues tuvo en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales de sus trabajadoras todos los factores constitutivos de salario.

Contra el mentado proveído se alzaron ambas partes. La parte demandante arguyó que el despacho incurrió en un error involuntario al afirmar que al momento de liquidar las prestaciones sociales de las trabajadoras la sociedad demandada tuvo en cuenta todos los factores salariales, pues omitió verificar el pago de éstas durante toda la relación laboral. Indica que si existió una variación sustancial en el contrato de trabajo, dado que el contrato se pactó inicialmente con un horario especial de 36 horas semanales en turnos rotativos y que cualquier modificación a éste debió hacerse por escrito y en convenio con las partes. Agrega que si hubo mala fe de la accionada, pues las acreencias laborales no fueron debidamente liquidadas y se vulneraron derechos fundamentales de las trabajadoras.

Por su lado, la sociedad demandada reprochó el carácter salarial otorgado a las bonificaciones de asistencia y antigüedad, aludiendo que dichos pagos no remuneraban directamente la prestación del servicio de las trabajadoras, sino que se otorgaban como incentivo por mera liberalidad del empleador. Solicita que se revoque parcialmente la condena por perjuicios por la entrega incompleta de la dotación, toda vez que conforme la Resolución No. 43 de 1952 (sic), el personal de oficina sólo tendrá derecho a la entrega de blusa y zapatos más no pantalón; solicita además que se declare prescrita la indemnización de perjuicios por la no entrega de dotación del 2010 respecto de las demandantes Lina Marcela Calle y Leidi Liliana Oyola.

***Problema jurídico*.**

Vista la panorámica anterior, el problema jurídico a resolver por la Sala es el siguiente:

*¿Las bonificaciones por asistencia y no salariales pueden ser consideradas o no constitutivas de salario?*

*¿Hay lugar a ordenar el reajuste de las prestaciones sociales?*

*¿Demostraron las demandantes los elementos necesarios, a efectos de acreditar que la renuncia presentada por ellas se dio por causas imputables al empleador?*

*¿Qué dotación de calzado y vestido de labor estaba obligada la sociedad demanda a entregar a sus trabajadoras?*

*¿Existió mala fe de la sociedad demandada?*

***Alegatos en esta instancia***:

En este estado de la diligencia y antes de que la Colegiatura, de respuesta al problema jurídico planteado, con el propósito de desatar el recurso, se corre traslado por el término de 8 minutos, a cada uno de los voceros judiciales de las partes asistentes a la audiencia, para que presenten sus alegatos de conclusión, con la advertencia de que sus exposiciones versarán en torno a lo que fue motivo de apelación.

Escuchadas las anteriores intervenciones que en síntesis se refirieron a los puntos debatidos por los integrantes de la Sala, se procede a decidir de fondo, previa las siguientes:

III. ***CONSIDERACIONES***

1. ***Desenvolvimiento de la problemática planteada.***

 **Bono por asistencia y bono no salarial.**

Sabido es que los artículos 127 y 128 del C.S.T., modificados por los preceptos 14 y 15 de la Ley 50 de 1990, se encargan de definir por un lado, qué rubros percibidos por el trabajador constituyen salario, y por el otro, cuáles no.

Por ende, ha sido voluntad expresa del legislador laboral regular la materia en forma positiva y negativa, en orden a ofrecer la mayor claridad cuando esté en juego en la relación laboral, constituyendo a la vez en instrumento de insoslayable valor para las partes y para el intérprete judicial.

El primer canon, precisa que salario no es solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, por trabajo suplementario, en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre las ventas y comisiones.

Como contrapartida no es salario, según la segunda disposición, las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes solidarios, 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, medio de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes, ni las prestaciones sociales comunes ni especiales.

En lo que respecta a los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, acordados en convención, contrato u otorgados en forma extralegal, tampoco serán salario, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o especie, tales como alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales de vacaciones, de servicios o de navidad.

 Por lo cual, aunque el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo autoriza que las partes dispongan que algunos beneficios o auxilios, incluso habituales, otorgados por el empleador no constituyan salario, se exige que dicha estipulación se haga “expresamente”, lo que significa que debe ser de modo explícito, claro y especifico.

 En el sub-lite, se tiene que dichos rubros no fueron exonerados de tal connotación de forma expresa, clara y específica, concretando cuáles de los pagos de la relación laboral existente entre las partes carecería de naturaleza salarial, toda vez que al revisar cada uno de los contratos de trabajo suscritos entre las demandantes y la sociedad demandada, visibles a folios 39, 161, 380 y 568, plasmó en el parágrafo dos del numeral tercero lo siguiente:

“*Se deja expresamente establecido que no constituyen salario para ninguno de los efectos legales las sumas que ocasionalmente o por mera liberalidad reciba el trabajador del empleador como primas, regalos, premios, bonificaciones, gratificaciones, participación de utilidades, salario en especie como habitación, vestuario, transporte, alojamiento, etc.”*

Ahora, al revisar individualmente cada una de estas asignaciones, se observa que el “bono por asistencia”, se reconocía a las trabajadoras que bajo ninguna circunstancia faltaran a trabajar en el mes, sin que se incluyera al personal que se ausentada por enfermedad o permiso, pues, igual perdía automáticamente el derecho a percibir dicho bono, dado que éste era un premio por asistir a laborar.

Encuentra la Sala, que ese pago era habitual, por cuanto era reconocido cada mes, además que, era justamente por asistir a laborar que se adquiere el derecho a percibirlo, esto es, por contraprestación directa del servicio, tal y como lo establece el art. 127 del C.S.T., razón por la cual, el mismo hacía parte del salario, y por ello, el “bono por asistencia” debió tenerse en cuenta para el pago de las prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social.

Frente a la “bonificación por antigüedad”, a la que hace alusión la vocera judicial de la demandada en la sustentación del recurso, bastará con señalar que al revisar las pretensiones de la demanda y los hechos en que éstas se fundaron, no aparece ninguna manifestación en este sentido, por lo que ningún pronunciamiento realizará la Sala frente a este segmento de la alzada.

Ahora, si en gracia de discusión se hiciera extensivo el ataque a la “bonificación no salarial”, pedimento éste que se encuentra contenido en el libelo genitor, y respecto del cual la a-quo efectuó el razonamiento para otorgarle connotación salarial, tampoco prosperaría la acusación, toda vez que las pruebas documentales arrimadas al plenario dan cuenta de la regularidad y periodicidad del pago; a modo de ejemplo, nótese en los desprendibles de nómina de las demandantes Lina Marcela Calle Gaviria y María Angélica Villa Velásquez, que el empleador efectuó pagos variables desde abril de 2011 y hasta septiembre de 2012, (ver folios 119, 132, 141, entre otros), por montos que oscilan entre $ 24.860 y $267.800 mensuales, por lo que al tenor de lo preceptuado en el artículo 127 del C.S.T. esta Colegiatura infiere por la forma habitual en que fue concebido, que dicho rubro corresponde a la remuneración directa e inmediata al que alude la ley, con ocasión de la relación subordinada de trabajo.

 Acorde con lo anterior, los bonos por asistencia y los mal denominados no salariales hacen parte del salario, y por ende, deben ser tenidos en cuenta para el pago de las prestaciones sociales y aportes a seguridad social, tal como lo concluyera la operadora judicial de la instancia precedente.

Así las cosas, surge palmaria la procedencia del reajuste de las prestaciones sociales con antelación al finiquito de la relación laboral, tal y como lo peticionara el vocero judicial de las demandantes en la sustentación del recurso. No obstante, conforme el caudal probatorio recopilado en la actuación, advierte la Sala, que se efectuarán los cálculos pertinentes únicamente respecto de los periodos frente a los cuales se tiene certeza del monto cancelado por la demandada, y que permiten establecer el valor de la diferencia insoluta en pro de las trabajadoras, puesto que no obran en el plenario la totalidad de los pagos efectuados por el empleador.

Efectuados los cálculos pertinentes se obtiene que por concepto de reajuste de las prestaciones sociales a las demandantes les asiste el derecho al pago de los siguientes rubros: a Lina Marcela Calle Gaviria $ 128.939; a Natalia Cristina Guerra Pulgarín $ 303.133; a Leidi Liliana Oyola Vanegas $ 223.875, y a María Angélica Villa Velásquez $ 270.112, conforme el cuadro que se pone de presente a los asistentes y que hará parte integral del acta final que se levante con ocasión de esta diligencia.

Valga anotar que se fulminó con el fenómeno exceptivo de prescripción, las acreencias laborales causadas con antelación al 5 de diciembre de 2010, respecto de las demandantes Lina Marcela Calle Gaviria y Leidi Liliana Oyola, toda vez que la presentación de la demanda, tuvo lugar ese mismo día y mes del año 2013 (ver folio 29); y respecto de María Angélica Villa Velásquez, a partir del 19 de diciembre de 2010, como quiera que la presentación de la demanda se dio ese mismo día y mes del año 2013 (ver folio 369). En cuanto a la otra demandante, Natalia Cristina Guerra Pulgarín, no sale avante dicho medio exceptivo, por cuanto en los términos del artículo 151 del C.P.T.S.S., no transcurrieron más de tres años desde que la respectiva obligación se hizo exigible.

En consecuencia, se adicionará el ordinal 3º de la sentencia en ese sentido.

**Despido sin justa causa – Despido indirecto.**

Frente al despido indirecto, se tiene que esta figura se presenta cuando el contrato de trabajo es terminado de manera unilateral por parte del trabajador, pero, por causas imputables a su empleador. El mismo, se encuentra regulado en el art. 64 del C.S.T., modificado por el art. 28 de la Ley 789 de 2002, el cual dispone:

*“…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:”*

Para verificar el cumplimiento de los presupuestos, del despido indirecto, y su consecuencial indemnización por despido injusto, como primera medida, el trabajador al momento de finalizar la relación laboral, debe manifestarle a su empleador las razones de la terminación del vínculo, tal cual lo consagra el parágrafo del artículo 62 ibídem; y si aquellas recaen sobre el mal trato brindado, y desmejoramiento de las condiciones laborales, es menester, al pretender la indemnización, que se arrime al plenario pruebas fehacientes, en orden a demostrar que efectivamente dichas causales se dieron.

Acorde con el material probatorio recopilado en la actuación, según las copias de las cartas de renuncia presentadas por las trabajadoras, se indicaron como motivos para dar por terminada la relación laboral los siguientes:

1. El cambio de jornada laboral de seis (6) horas diarias, treinta y seis (36) horas semanales, a diez (10) horas diarias de 6 a.m. a 4 p.m. de lunes a viernes.
2. Acoso laboral ante la negativa de suscripción de la cláusula modificatoria de la jornada laboral.
3. Comportamientos de violencia psicológica en el trabajo, malos tratos y señalamientos de los jefes de venta y otros compañeros.
4. Denegación de la prestación del servicio de transporte los fines de semana.
5. Asignación de horas extras obligatorias sin remuneración.

En primera medida, las demandantes cumplieron con el requisito de que trata el art. 62 del C.S.T., y manifestaron los motivos por los cuales dieron por terminada la relación laboral, por lo que corresponde verificar si con las pruebas obrantes en el proceso, se logró demostrar que efectivamente, el empleador pretendió desmejorar las condiciones laborales y realizó las conductas enrostradas por sus trabajadoras.

Alega el vocero judicial de las demandantes que éstas convinieron con su empleador una jornada laboral de 6 horas diarias, 36 semanales, en turnos sucesivos y rotativos, por lo que cualquier modificación al respecto, debió hacerse por escrito y de manera consensuada con las trabajadoras; considera que la imposición de la nueva jornada laboral constituye una variación sustancial que menoscaba los derechos fundamentales de las trabajadoras.

Sabido es que el Ius Variandi es una prerrogativa excepcional y unilateral que le asiste al empleador, para variar dentro de ciertos límites, aspectos o condiciones del contrato de trabajo, en tiempo, modo y lugar, sin que el trabajador pueda oponerse válidamente a esos cambios, siempre que dicha reestructuración responda a causas objetivamente razonables, sean de orden técnico y operativo que lo hagan ineludible o al menos justificable, no se alteren las condiciones esenciales del contrato de trabajo y no se cause un perjuicio económico ni moral al trabajador. (Ver sentencia del 26 de junio de 2012, radicación 44155 y del 26/07/1999, Rad. 10969).

En consecuencia, la modificación de manera unilateral del horario de trabajo dentro del cual el trabajador debe desarrollar la labor para la que fue contratado, es procedente en desarrollo de la aludida facultad, sin que sea menester oponer para su modificación, la mediación de un convenio con el trabajador, toda vez que constituye el poder subordinante a cargo del dador del laborío, sin que se pueda ejercer con un carácter absoluto, puesto que queda condicionado al respeto del honor, de la dignidad, de la seguridad, y de los derechos mínimos del trabajador (Sala Laboral CSJ, sentencia del 31 de julio de 2007, radicación 28.097)

No obstante lo dicho, en el caso de autos resulta bien significativo que ante la negativa de las trabajadoras al cumplimiento de dicha jornada laboral, éstas se vieran sometidas a ciertos vejámenes e ignominias por parte de sus jefes directos, siendo objeto de presiones, señalamientos y apelativos tales como “rebeldes, guerrilleras o revolucionarias”, que finalmente conllevaron a que las trabajadoras declinaran el contrato de trabajo, presentando su renuncia.

Michael Laverde González, ex trabajador de la accionada declaró que en represalia con los trabajadores que no se acogieron al nuevo horario de trabajo, la empresa les suspendió el servicio de ruta; que se sentían presionados y discriminados porque los tildaron de revolucionarios y rebeldes en la empresa, y que la abogada de la empresa les advirtió que si no firmaban la modificación de la jornada laboral, les darían por terminado el contrato de trabajo.

Daniel Muñoz Bedoya refirió que William, uno de los jefes, les informó que no iban a gozar del servicio de ruta que prestaba la empresa a sus trabajadores, pues los que no habían querido firmar la variación del contrato de trabajo, habían escogido laborar bajo esas condiciones.

Por su parte, Susana Franco Ruíz, ex trabajadora de la demandada, dio cuenta de manera clara, espontánea y coherente que a los trabajadores que no acataron la orden de cambio de horario impuesta por el empleador, se les menospreció, que el trato era despectivo; que siempre habían tenido ruta y con ese cambio se les quitó dicho servicio y textualmente les dijeron “miren a ver cómo llegan a trabajar”; se les prohibió compartir con los demás compañeros de trabajo, no se les dejaba acercar a los grupos del Proyecto CRC (Movistar), ni saludar a los antiguos compañeros, se les trataba de rebeldes; en fin que tuvieron motivos para renunciar por el trato que se les daba.

Bajo tal perspectiva, no cabe discusión respecto a que el demandado provocó la renuncia de sus trabajadoras, puesto que según se evidenció de las declaraciones antes referidas, el empleador incurrió en conductas irregulares ante la negativa a la modificación del contrato de trabajo, por parte de las trabajadoras, y ejerció presión, obligándolas a renunciar, tal como se dejó plasmado en forma breve pero precisa en sus escritos, por lo que resulta procedente la declaratoria del despido indirecto.

En consecuencia, se revocará este punto de la sentencia, para en su lugar, declarar los efectos del despido indirecto y fulminar condena por concepto de indemnización de que trata el artículo 64 del C.S.T., atendiendo el contrato individual de trabajo a término fijo de cada una de las trabajadoras y el salario promedio devengado por las demandantes, así:

A Lina Marcela Calle Gaviria con un salario promedio de $ 861.214, le fue renovado el último contrato a término fijo por un año para laborar del 13 de octubre de 2012 al 12 de octubre de 2013, por lo que le asiste derecho a una indemnización equivalente a $ 5`971.083 (por 208 días, calculados desde el 14 de marzo de 2013 al 12 de octubre de 2013).

A Leidi Liliana Oyola Vanegas con un salario promedio de $688.401, le fue renovado el último contrato a término fijo a un año para laborar del 13 de octubre de 2012 al 12 de octubre de 2013, por lo que le asiste derecho a una indemnización equivalente a $ 4`772.914 (por 208 días del 14 de marzo de 2013 al 12 de octubre de 2013).

A Natalia Cristina Guerra Pulgarín con un salario promedio de $ 748.867, le fue renovado el último contrato a término fijo a un año para laborar del 23 de diciembre de 2012 al 22 de diciembre de 2013, por lo que le asiste el derecho a una indemnización equivalente a $ 6`939.500 (por 278 días del 14 de marzo al 22 de diciembre de 2013); y,

A María Angélica Villa Velásquez con un salario promedio de $ 846.550, le fue renovado el último contrato a término fijo a un año para laborar del 4 de octubre de 2012 al 3 de octubre de 2013, por lo que le asiste derecho a una indemnización equivalente a $ 5`671.885 (por 201 días del 12 de marzo al 3 de octubre de 2013).

**Dotación de calzado y vestido de labor**

 Ahora bien, solicita la sociedad demandada la exoneración de condena de perjuicios por la no entrega completa de la dotación, pues conforme la Resolución No. 46 de 1952 expedida por el Ministerio del Trabajo, los empleados de oficina sólo tienen derecho a la entrega de una blusa más no de pantalón de labor, y si en alguna oportunidad el empleador hizo entrega de éste, fue por mera liberalidad.

Pues bien, al revisar el contenido del artículo 230 del C.S.T. se desprende que todo empleador debe suministrar cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor a los trabajadores, cuya remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo más alto y, hayan cumplido más de tres meses al servicio del empleador.

A su vez, el artículo 3º del Decreto Reglamentario 686 de 1970 señala que el calzado y vestidos de labor deben ser adecuados a la naturaleza del trabajo ejecutado y al medio ambiente en que éste se desarrolle.

Por su parte, el artículo 1° del Decreto Reglamentario 982 de 1984 dispone que para efectos de la obligación consagrada en el artículo 7° de la Ley 11 de 1984, se considera como calzado y vestido de labor el que se requiere para desempeñar una función o actividad determinada.

De acuerdo con las normas preinsertas, el calzado y vestido de labor es el que el trabajador requiere para desempeñar una función o actividad determinada, y el legislador fue claro en establecer las condiciones generales respecto de ésta obligación sin hacer distinción alguna entre los trabajadores que se dedican a labores operativas y quienes se dedican a labores administrativas.

De otra parte, la antigua resolución del Ministerio del Trabajo (Res. 46 de 1952) se encargó de fijar únicamente las características y condiciones de la dotación, sin contemplar a ciencia cierta los elementos que integrarían esa dotación, pues en modo alguno estipuló que a los trabajadores de oficina, sólo se les debía entregar como vestido de dotación una blusa.

En tal virtud, a juicio de la Sala no resulta plausible la conclusión del empleador en el sentido de que las trabajadoras no tenían derecho al pantalón de labor, pues esa vestimenta, indubitablemente, hace parte de la dotación necesaria para la ejecución de la actividad laboral de éstas, pues recuérdese que el propósito de la dotación de calzado y vestido de labor es, precisamente, compensar o mitigar el efecto del desgaste de las prendas personales del trabajador de menores ingresos, salvo para aquellas empresas que se tenga instituido, un uniforme de trabajo, para la buena presentación de sus empleados, caso en el cual, se supliría en suministro de la dotación siempre que comprenda la entrega del par de zapatos y vestido laboral, que aseguren la utilidad y comodidad para ser usado según la actividad desarrollada por el trabajador y según el clima de la zona donde se labora.

No prospera, por ende, esta parte del recurso de la demandada.

En lo tocante con el resto del ataque, esto es, la declaratoria de prescripción del valor de la dotación que debió entregarse en el año 2010 a Lina Marcela Calle Gaviria y Leidi Liliana Oyola Vanegas, habiéndose presentado la demanda el 5 de diciembre de 2013 (fol. 29), en efecto el valor de la indemnización de perjuicios causado por la por la entrega incompleta de la dotación para el 30 de abril y 31 de agosto del 2010, se encuentran cobijados con dicho medio exceptivo, quedando a salvo la entrega del 20 de diciembre de 2010.

Así las cosas, se modificara el ordinal 4º de la sentencia, para en su lugar, condenar a la demandada a pagar en pro de Lina Marcela Calle Gaviria, la suma de $102.900, y a Leidi Liliana Oyola Vanegas $ 102.900, como compensación en dinero por la no entrega de dotación de calzado y vestido de labor el 20 de diciembre de 2010, conforme el dictamen pericial obrante a folio 616.

En lo tocante con la indemnización moratoria peticionada por las demandantes,

es evidente que tras el reajuste del salario base de liquidación, la sociedad empleadora quedó adeudando emolumentos por concepto de prestaciones sociales a las demandantes, y en vista de que aquella procuró restarle el carácter salarial a las bonificaciones habituales recibidas por las trabajadoras, contrariando las disposiciones legales, no podría esta Sala considerar que existe algún elemento configurativo del componente subjetivo de la buena fe, puesto que resulta apenas lógico que su conducta estuviera encaminada a evadir el cumplimiento de la ley laboral, soslayando el pago de las prestaciones sociales a que tenían derecho las demandantes, razón por la cual, se condenará al pago de la sanción moratoria solicitada.

Ahora, teniendo en cuenta que a la terminación del contrato de trabajo las trabajadoras devengaban un salario superior al mínimo legal mensual vigente, habiéndose presentado la demanda dentro de los 24 meses siguientes a la finalización del contrato de trabajo, la indemnización moratoria a que tienen derecho las demandantes, a la luz del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, corresponde en primer término, a un día de salario por cada día de retardo, durante los primeros 24 meses siguientes a la terminación de la relación laboral de cada una de ellas. Y a partir de la iniciación del mes 25, se generan a su favor los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación, sobre las sumas adeudada por concepto de prestaciones sociales, y hasta que se haga efectivo el pago total de la obligación.

Para Lina Marcela Calle Gaviria, los primeros 24 meses, corresponden a un salario diario de $ 28.707, esto es $ 20`669.136, desde el 14 de marzo de 2013 al 13

de marzo de 2015.

Para Leidi Liliana Oyola Vanega, los primeros 24 meses, corresponden a un salario diario de $ 22.946, esto es $ 16`521.624, desde el 14 de marzo de 2013 al 13 de marzo de 2015.

Para Natalia Cristina Guerra Pulgarín, los primeros 24 meses, corresponden a un salario diario de $ 24.962, esto es $ 17`972.808, desde el 14 de marzo de 2013 al 13 de marzo de 2015.

Para María Angélica Villa Velásquez, los primeros 24 meses, corresponden a un salario diario de $ 28.218, esto es $ 20`317.200, desde el 12 de marzo de 2013 al 11 de marzo de 2015.

Sin costas en esta instancia dada la prosperidad de los recursos.

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

***FALLA***

1. **Adicionar** el ordinal 3º de la sentencia proferida el 1º de julio de 2014, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral que **Lina Marcela Calle Gaviria, Natalia Cristina Guerra Pulgarín, María Angélica Villa Velásquez y Leidi Liliana Oyola Vanegas** le promuevena **Telemark Spain S.L. Sucursal Colombia Zona Franca Permanente Especial,** en el sentido de que la sociedad demandada deberá cancelar en pro de las demandantes a título de reajuste de las prestaciones sociales, los siguientes montos:

Lina Marcela Calle Gaviria $ 128.939; Leidi Liliana Oyola Vanegas $ 223.875; Natalia Cristina Guerra Pulgarín $ 303.133 y, María Angélica Villa Velásquez $ 270.112.

1. **Revocar** el ordinal 2º de la sentencia**,** para en su lugar, declarar que los contratos de trabajo terminaron por despido indirecto de las trabajadoras**.** En consecuencia, condena a la sociedad demandada a cancelar a las demandantes la

indemnización de que trata el artículo 64 del C.S.T. así:

Lina Marcela Calle Gaviria $ 5`971.083; Leidi Liliana Oyola Vanegas $ 4`772.914; Natalia Cristina Guerra Pulgarín $ 6`939.500 y, María Angélica Villa Velásquez $ 5`671.885.

1. **Modificar** el ordinal 4º de la sentencia apelada, en el sentido de que la compensación en dinero por la no entrega de dotación de calzado y vestido de labor del 20 de diciembre de 2010, respecto de las demandantes Lina Marcela Calle Gaviria y Leidi Liliana Oyola Vanegas, asciende a $ 102.900 para cada una de ellas, pues las causadas con antelación se vieron afectadas con el fenómeno extintivo de la prescripción.
2. **Revocar** el ordinal 5º de la sentencia para en su lugar, condenar a **Telemark Spain S.L. Sucursal Colombia Zona Franca Permanente Especial** a cancelar en pro de las demandantes, la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del C.S.T., correspondiente en primer término, a un día de salario por cada día de retardo, durante los primeros 24 meses siguientes a la terminación de la relación laboral de cada una de ellas, pues a partir de la iniciación del mes 25, se generan a su favor los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación, sobre las sumas adeudada por concepto de prestaciones sociales, hasta que se haga efectivo el pago total de la obligación. Para Lina Marcela Calle Gaviria, los primeros 24 meses, corresponden a un salario diario de $ 28.707, esto es $ 20`669.136, desde el 14 de marzo de 2013 al 13 de marzo de 2015 más los intereses moratorios que se generen. Para Leidi Liliana Oyola Vanega, los primeros 24 meses, corresponden a un salario diario de $ 22.946, esto es $ 16`521.624, desde el 14 de marzo de 2013 al 13 de marzo de 2015, más los intereses que se generen. Para Natalia Cristina Guerra Pulgarín, los primeros 24 meses, corresponden a un salario diario de $ 24.962, esto es $ 17`972.808, desde el 14 de marzo de 2013 al 13 de marzo de 2015, más los intereses moratorios que se generen. Y para María Angélica Villa Velásquez, los primeros 24 meses, corresponden a un salario diario de $ 28.218, esto es $ 20`317.200, desde el 12 de marzo de 2013 al 11 de marzo de 2015), más los intereses que se generen.
3. **Confirma** en todo lo demás.

1. Sin costas en esta instancia.

 Notificación surtida **EN ESTRADOS.**

**FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

Magistrado Ponente

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Magistrada Magistrado

**Edna Patricia Duque Isaza**

Secretaria

**ANEXO I.**

**REAJUSTE DE PRESTACIONES SOCIALES**

|  |
| --- |
| Lina Marcela Calle Gaviria  |
|   |   |   |   |   |   |
| **Año**  | **Concepto**  | **Documental**  | **Valor cancelado** | **Valor reajustado**  | **Diferencia**  |
| 2011 | Intereses a las cesantías  | fl.99 | $5.562 | $7.532 | $1.970 |
|   | Prima de servicios -Jun - | fl.109 | $277.008 | $361.874 | $84.866 |
|   | Vacaciones  | fl.119 | $339.213 | $362.050 | $22.837 |
| 2012 | Intereses a las cesantías  | fl.124 | $67.622 | $86.888 | $19.266 |
|   | Vacaciones  | fl.147 | $485.716 | $408.714 | - |
|   | **TOTAL**  | **$128.939** |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|   | Natalia Cristina Guerra Pulgarín  |   |
|   |   |   |   |   |   |
| **Año**  | **Concepto**  | **Documental**  | **Valor cancelado** | **Valor reajustado**  | **Diferencia**  |
| 2011 | Prima de servicios -Jun-  | fl.634 | $309.050 | $362.416 | $53.366 |
|   | Prima de servicios -Dic- | fl.635 | $286.124 | $349.563 | $63.439 |
| 2012 | Intereses a las Cesantías  | fl.412 | $70.263 | $83.919 | $13.656 |
|   | Vacaciones  | fl.412 | $322.026 | $317.763 | - |
|   | Prima de servicios -Jun-  | fl.636 | $300.017 | $379.100 | $79.083 |
|   | Prima de servicios -Dic- | fl.637 | $387.146 | $467.898 | $80.752 |
| 2013 | Intereses a las Cesantías  | fl.437 | $88.802 | $101.639 | $12.837 |
|   | Vacaciones  | fl.439 | $434.531 | $389.599 | - |
|   | **TOTAL** | **$303.133** |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|   | Leidi Liliana Oyola Vanegas  |   |
|   |   |   |   |   |   |
| **Año**  | **Concepto**  | **Documental**  | **Valor cancelado** | **Valor reajustado**  | **Diferencia**  |
| 2011 | intereses a las cesantías  | fl.217 | $14.652 | $21.310 | $6.658 |
|   | Prima de servicios -Jun- | fl.628 | $268.884 | $357.314 | $88.430 |
|   | Vacaciones | fl.235 | $339.900 | $358.122 | $18.222 |
| 2012 | intereses a las cesantías  | fl.239 | $66.078 | $84.032 | $17.954 |
|   | Prima de servicios -Dic- | fl.621 | $366.089 | $440.564 | $74.475 |
| 2013 | intereses a las cesantías  | fl.262 | $92.636 | $110.772 | $18.136 |
|   | Vacaciones | fl.262 | $518.651 | $427.651 | - |
|   | **TOTAL**  | **$223.875** |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|   | María Angélica Villa Velásquez  |   |
|   |   |   |   |   |   |
| **Año**  | **Concepto**  | **Documental**  | **Valor cancelado** | **Valor reajustado**  | **Diferencia**  |
| 2010 | Prima de Servicios -Dic- | fl.647 | $124.458 | $147.248 | $22.790 |
| 2011 | Intereses a las cesantías  | fl.459 | $3.609 | $4.221 | $612 |
|   | Prima de Servicios -Jun- | fl.648 | $283.737 | $366.312 | $82.575 |
|   | Prima de servicios -Dic- | fl.649 | $284.696 | $351.080 | $66.384 |
|   | Vacaciones  | fl.479 | $339.213 | $320.233 | - |
| 2012 | Intereses a las cesantías  | fl.482 | $68.505 | $86.087 | $17.582 |
|   | Prima de Servicios -Jun- | fl.650 | $348.843 | $415.647 | $66.804 |
|   | Vacaciones  | fl.651 | $461.578 | $442.061 | - |
| 2013 | Intereses a las cesantías  | fl.507 | $103.921 | $117.286 | $13.365 |
|   | **TOTAL**  | **$270.112** |

**FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

Magistrado Ponente