

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.
SALA LABORAL

Magistrado Sustanciador: MILLER ESQUIVEL GAITÁN

AUDIENCIA PÚBLICA DE TRÁMITE Y JUZGAMIENTO DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE MARTHA PATRICIA OTÁLORA RAMÍREZ CONTRA COMUNICACIÓN CELULAR SA-COMCEL SA

En Bogotá, D.C., a los quince (15) días de mayo de dos mil veintitrés (2023), siendo las tres de la tarde (3:00 p.m.), día y hora escogidos para llevar a cabo la presente en el juicio referenciado, el Magistrado Sustanciador la declara abierta en asocio de los demás magistrados que integran la Sala Segunda de Decisión.

Acto seguido, se procede a dictar la siguiente,

S E N T E N C I A

Conoce el tribunal del recurso de apelación interpuesto por las partes contra la sentencia del 16 de junio de 2022, proferida por el Juzgado Once Laboral Circuito de esta ciudad, en el asunto de la referencia.

A N T E C E D E N T E S

DEMANDA

Martha Patricia Otálora Ramírez, por intermedio de apoderado judicial, demandó a Comunicación Celular S.A.- Comcel S.A., con el fin que se declare la existencia de un contrato de trabajo, entre el 13 de diciembre de 2004 y el 2 de diciembre de 2019, de la misma manera de declare que el contrato de trabajo

entre las partes terminó por decisión unilateral y sin justa causa comprobada por parte de la demandada. En consecuencia, se condene a Comcel a pagar a la actora la suma de \$962.084.078 por concepto de indemnización por despido, de conformidad con el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, al pago equivalente a 60 salarios mínimos legales mensuales vigentes a título de resarcimiento de los perjuicios morales causados con ocasión del despido, sumas que deberán ser indexadas debidamente a la fecha de su pago efectivo, y lo que resulte probado en uso de las facultades ultra y extra petita, más el pago de las costas procesales.

Son fundamento de las pretensiones los hechos relacionados en el archivo 2 del expediente digital, en los que en síntesis sé indico que: celebró un contrato de trabajo a término indefinido con COMCEL SA como especialista comercial negocios desde el 13 de diciembre de 2004 hasta el 2 de diciembre de 2019; el último salario promedio mensual que devengo la actora en el último año de servicios ascendió a la suma de \$6.020.004; que COMCEL tomó como base para liquidar las vacaciones a la finalización del contrato la suma indicada anteriormente; el 18 de noviembre de 2019 Comcel le informa a la demandante que se había iniciado formalmente un proceso disciplinario en su contra con fundamento a los presuntos incumplimientos a sus obligaciones laborales; por lo anterior COMCEL la citó a una diligencia de descargos el día 20 de noviembre de 2019, donde asistieron los testigos Andrés Leo y Andrés Murillo; el 2 de diciembre de 2019 se le informó la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo por justa causa, por incumplimiento con las obligaciones contenidas en el numeral 1° del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, en consonancia con el numeral 1° del artículo 42 del Reglamento Interno de Trabajo; no hubo inmediatez por parte del empleador en el despido de la actora; que no cometió ninguna de las conductas que COMCEL le imputó en la carta de despido; las conductas imputadas por el empleador no configuran justa causa de despido; durante toda la relación laboral COMCEL como empleadora nunca hizo llamados de atención o le impuso sanciones por el cumplimiento de sus obligaciones; que no tenía asignada la atención de TMC desde junio de 2019; COMCEL no ha pagado la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA - EXCEPCIONES

Admitida la demanda y corrido el traslado de rigor, se pronunció el extremo pasivo, aceptando que fuera declarada la existencia del contrato de trabajo y oponiéndose a la prosperidad de las restantes pretensiones, al estimar que, el contrato feneció con justa causa, de acuerdo a los argumentos esgrimidos en comunicación del 2 de diciembre de 2019. En cuanto a los hechos, adujo que era cierto que entre las partes había existido un contrato de trabajo a término indefinido entre el 13 de diciembre de 2004 y el 2 de diciembre de 2019 y el último cargo desempeñado, fue el de especialista comercial de negocios y para liquidar la compensación de las vacaciones tomó como salario la suma de \$6.020.004, además que, la diligencia de descargos se llevó a cabo el 20 de noviembre de 2019 y el 2 de diciembre de 2019 se informó a la demandante de la terminación del contrato de trabajo con justa causa. Propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones, inexistencia de obligaciones indemnizatorias, cobro de lo no debido, compensación y pago, falta de causa, buena fe y prescripción.

FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

Agotada la etapa probatoria conforme lo solicitado por las partes y decretado por el juez de conocimiento, éste puso fin a la primera instancia mediante la sentencia referida al inicio de este fallo (archivo 23 del expediente digital), en la que se declaró que entre Martha Patricia Otálora Ramírez y Comunicación Celular SA- COMCEL SA existió un contrato de trabajo entre el 13 de diciembre de 2004 y el 2 de diciembre de 2019, donde la demandante se desempeñó como especialista comercial del negocio y devengó como salario la suma de \$6.213.585 y consecuentemente, ordenó el reconocimiento y pago de \$64.062.061 de indemnización por despido sin justa causa, debidamente indexada; absolvió de las demás pretensiones; declaró no probada la excepción de prescripción y probada parcialmente la de inexistencia del derecho respecto de los perjuicios morales; condenó en costas a la demandada.

Fundó su decisión en que, el contrato de trabajo feneció por decisión del empleador, conforme a los motivos expuestos en la carta de terminación del

contrato, sin advertirse inmediatez en el despido, al fundarse la decisión en una solicitud de cambio de cargo presentada en una reunión celebrada en septiembre de 2016, sin que se acredite la investigación adelantada con el fin de establecer la responsabilidad del empleado; que no era viable argumentar situaciones diferentes a las expuestas en la carta de terminación del contrato, tal como la solicitud de cambio de la empleada presentada en septiembre de 2019, tampoco se acreditaron los requerimientos efectuados por los aliados de la empresa.

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión del a quo las demandadas interpusieron recurso de apelación:

La parte actora sentó su oposición, frente a la absolución de los perjuicios morales, al estimar que, se causó un daño moral a la demandante, al terminarse el contrato en forma abrupta sin tener en cuenta el tiempo de servicio prestado.

Por su parte, COMCEL S.A., argumentó encontrarse en desacuerdo con el salario establecido por el juzgado para liquidar la indemnización por terminación del contrato sin justa causa, teniendo en cuenta que, de acuerdo al material probatorio, se podía establecer que el salario de la demandante varió durante el último año de servicios y este es inferior al tenido en cuenta a la hora de reconocer la condena; en segundo lugar, la indebida valoración de la prueba documental, el interrogatorio de parte, en el que la demandante confesó sobre las faltas endilgadas, y la prueba testimonial, con la cual se podía concluir que las conductas endilgadas a la trabajadora ocurrieron en septiembre de 2019 y por error de digitación en la carta de terminación del contrato se registró el año 2016, existiendo inmediatez en la terminación del contrato; en tercer lugar, indicó que se encuentran demostrados los hechos expuestos en la carta de terminación del contrato de trabajo, al aceptar la actora en la diligencia de descargos que había “soltado” el proceso con el cliente de la empresa, y en tal sentido, se debía revocar la sentencia e imponer condena en costas a la parte actora.

C O N S I D E R A C I O N E S

Atendiendo el texto del artículo 66A del CPT y SS, procede la Sala a analizar los puntos de inconformidad planteados por las partes al momento de sustentar sus respectivos recursos de apelación.

NEXO LABORAL - TERMINACIÓN DEL CONTRATO

No es objeto de discusión que entre las partes existió un contrato de trabajo de trabajo a término indefinido entre el 13 de diciembre de 2004 hasta el 2 de diciembre de 2019, tal y como se establece con el contrato de trabajo, la carta de terminación del contrato, la liquidación final de salarios y prestaciones sociales, adicionalmente, tales aspectos fueron aceptados por la demandada al momento de contestar el libelo genitor, supuestos fácticos establecidos en primera instancia, que no son objeto de reproche en esta instancia (folio 43, 65 y 43 de los archivos 3 y 11 del expediente digital).

La disputa se suscita, en primer lugar, frente a los hechos endilgados en la carta de terminación del contrato de trabajo, esto es, si se encuentran acreditados en el presente proceso y si constituyen justa causa para dar por terminado el vínculo. Cumple, entonces, precisar que se encuentra acreditado el hecho del despido, por manera que es carga procesal del empleador demostrar la justeza del mismo. En consecuencia, procederá la Sala al análisis de los medios probatorios allegados al proceso.

Pues bien, en el caso de autos, la determinación de Comunicaciones Celular S.A. COMCEL de rescindir el contrato de trabajo fue comunicada a la actora mediante carta fechada 2 de diciembre de 2019; allí se aducen como hechos motivantes de esta determinación los siguientes:

“Por medio de la presente me permito informarle la decisión de la Compañía de terminar su contrato de trabajo de forma unilateral con justa causa, finalización que se hará efectiva a partir del día dos (02) de diciembre del dos mil diecinueve (2019), fundamentada en los siguientes graves hechos que a continuación se relatan y que motivan esta decisión:

La compañía tuvo conocimiento en que, durante la ejecución de su labor, Usted incumplió con sus obligaciones laborales contenidas en el numeral 1ª del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo establecido en el numeral 1ª del artículo 42 del Reglamento interno de Trabajo vigente al haber generado que se presentara la siguiente situación:

- *El pasado 16 de septiembre del año 2016, en reunión con el Agente ICELL sobre el Nuevo Plan de Compensación de Pagos del Segmento, el Gerente General de este agente, Alejandro Urdaneta, solicitó que se hiciera el cambio de la persona que desempeñaba su cargo para este agente, teniendo en cuenta que los vendedores le habían informado de las siguientes situaciones: que usted no contestaba el teléfono, que no sentían su apoyo, que en ocasiones usted se encontraba de mal genio para atender sus requerimientos y, además, que desconocía la metodología para desempeñar su rol.*
- *De la misma manera, mediante correo electrónico recibido el día 20 de septiembre de 2019, la señora Ángela María Garay Ardila, Gerente regional del agente, reconfirma lo anteriormente mencionado.*
- *En consonancia con lo anterior, mediante correo electrónico recibido el día 24 de septiembre de 2019, la señora Sandra Marcela Reyes, Representante Legal de TMC, también solicita el cambio de la persona que desempeña su cargo.*

Los hechos anteriormente relacionados, fueron objeto de investigación disciplinaria mediante diligencia de descargos celebrada el día veinte (20) de noviembre de 2019, oportunidad en la que se le presentaron todas y cada una de las pruebas allegadas al proceso, de tal manera que usted no solo tuvo oportunidad de controvertir las mismas, sino de también allegar los elementos que considerara para su defensa, por lo que la Compañía le permitió manifestarse al respecto en ejercicio y garantía plena de su derecho a la defensa y al debido proceso: recordándole que dentro del proceso disciplinario se tuvieron en cuenta las siguientes pruebas...”

Corresponde, entonces, entrar a determinar si la accionada, a quien le correspondía el deber de probar las justas causas que alegó en su oportunidad para romper el nexo laboral, cumplió con su carga procesal, esto es, establecer que los hechos esgrimidos en la comunicación del despido ciertamente tuvieron ocurrencia y con ellos se infringieron disposiciones legales o contractuales.

En este orden, verifica la Sala que fue aportado copia de la citación a descargos, debido a la solicitud de cambio de agente comercial presentado por la empresa ICELL, por cuanto, la asesora comercial, no contestaba el teléfono, al no sentir apoyo, el mal genio y el desconocimiento de la metodología de su rol (folio 57 y 36, archivo 3 y 11); copia del acta de descargos llevada a cabo el 20 de noviembre de 2019, en el que al ser interrogada sobre el cambio de agente comercial presentado, informó que, en

promedio duró trabajando bien un año y medio con TMC, pero empezó a soltar el proceso y fue cuando tuvo problemas con los distribuidores de la empresa, al recibir solicitudes de cinco empleados de la empresa, en forma simultánea y no poderlas atender al tiempo, por ello, dejó de trabajar con dicha compañía en abril de 2019; agregando a su dicho que, recibió ICELL, por tres meses, pero a Alejandro (representante legal de la empresa) no le gustó la metodología de su trabajo y por eso solicitó su cambio.

*Del contrato de trabajo suscrito por las partes, se tienen plasmadas como justas causas para terminar el contrato, las contenidas en Decreto 2351 de 1965 y otras faltas adicionales, que se estipularon en la cláusula 2° del aludido documento; sin embargo, tal contrato fue objeto de modificaciones, teniendo en cuenta el cambio de cargo, de la trabajadora, nótese que, para el año 2011, Martha Otálora fue designada en el cargo de Consultor de Servicio Especializado a Clientes (folio 45, archivo 11), por ello, se suscribió otrosí el 1 de junio de 2011 (folio 45, archivo 11), en el que, se registraron obligaciones adicionales a la trabajadora “Teniendo en cuenta que el TRABAJADOR desempeña sus servicios en el cargo de CONSULTOR DE SERVICIO PERSONALIZADO A CLIENTES, las partes de manera expresa acuerdan como parte de sus obligaciones laborales, que el **TRABAJADOR** deberá actuar con especial diligencia y cuidado en la atención a los usuarios, garantizando un trato de calidad, dando solución en línea de las solicitudes presentadas por los usuarios de los servicios ofrecidos por el EMPLEADOR, teniendo en cuenta que el incumplimiento de esta obligación acarrea graves perjuicios comerciales y económicos al EMPLEADOS, e implica la configuración de una falta grave a las obligaciones del TRABAJADOR, sin perjuicio de las demás acciones que pueda adelantar el EMPLEADOR”, a renglón seguido, se estipularon como causales especiales de terminación del contrato, además de las contempladas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Decreto 2351 de 1965, las siguientes:*

- “1. Incumplimiento en las metas mínimas establecidas por el EMPLEADOR mes a mes en temas de retención, cambios de plan Up y DownGrade, ventas, tiempos de atención, solución en el primer contacto.*
- 2. Incumplimiento del protocolo del servicio establecido por el EMPLEADOR.*
- 3. Falta de actitud de servicio y mal trato a los clientes del EMPLEADOR”*

Al absolver interrogatorio de parte, Martha Patricia Otálora, indicó que, estuvo trabajando desde el año 2016 con TMC hasta abril de 2019 y a partir de junio de 2019 y hasta septiembre de la misma calenda trabajó con ICELL,

brindando acompañamiento y haciendo seguimiento a los aliados con el fin de hacerlos crecer, y que, tal acompañamiento debía ser permanente; que los empleados de TMC, la llamaban al tiempo, y por ello, no los podía atender a la vez, pero, una vez se desocupaba, devolvía las llamadas; que, en ocasiones no podía dar una respuesta inmediata al aliado, siendo consciente que, la demora podía afectar los presupuestos que le eran asignados, por eso, Sandra Reyes (representante legal de TMC), solicitó su cambio, al no agilizarse los tiempos de respuesta y la demora presentada en los trámites.

A su turno, la representante legal de Comcel informó que no había efectuado llamados de atención a la ex trabajadora, ya que se hizo fue un acercamiento, con el fin de mejorar su relación con los distribuidores que tenía asignados y se tenía contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo, como falta grave el incumplimiento de instrucciones y procedimientos.

Luis Fernando Parra Beltrán, en calidad de gerente de negocios de Comcel, informó que, estaba bajo su responsabilidad asegurar el cumplimiento de la meta de ventas en forma mensual; en el caso de la demandante, ella tenía asignado unos agentes comerciales y centros de atención y venta, con el fin de que ellos, hicieran ventas y con ello, se beneficiaba la compañía; que en febrero de 2019 la representante legal de la empresa, TMC, solicitó el cambio de especialista (Martha), en forma verbal y en mayo se materializó tal pedimento, por ello, en el mismo mes le dieron un nuevo aliado, que era ICELL, con el cual trabajó desde junio hasta septiembre, cuando el cliente empezó a decir, que no quería continuar con la especialista asignada.

Por otra parte, se trajo al proceso copia del reglamento interno de trabajo (folios 52 a 70 del archivo 11) y en el artículo 42 enlistan las obligaciones especiales del trabajador “Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta el Empleador o sus Representantes según el orden jerárquico establecido”.

También se arrimó al proceso, copia de los correos electrónicos remitidos el 20 de septiembre de 2019, por Ángela María Garay Ardila, en calidad de

Gerente Regional de Icell S.A., en el que solicitó a Claudia Merlo, que, “Según reunión sostenida en días pasados y por solicitud de la Gerencia General solicitamos a ustedes nos sea cambien (sic) la especialista asignada Martha Otalora” (folio 32) y el 24 de septiembre de 2019, la señora Sandra Marcela Reyes, remite a Claudia Merlo solicitud, (folio 33) “Referente al cambio de especialista en negocios en varias oportunidades te solicite me ayudaras mejorando los tiempos de respuesta y la disponibilidad del tiempo de la especialista asignada Martha Otalora (sic) al reunirme con mi equipo de trabajo y persistir en las demoras y falta de apoyo en la gestión comercial por parte de la especialista en el segmento negocios te solicitamos el cambio para lograr el resultado en ventas que el distribuidor necesita”.

Por lo tanto, una vez valoradas en conjunto las pruebas aportadas, de conformidad con lo previsto en el artículo 61 del CPT y SS, se concluye que la empresa Comunicación Celular S.A. - Comcel no probó la ocurrencia de la causal invocada en la carta de terminación del contrato de trabajo. Resaltándose en este punto, que los hechos endilgados a la demandante tienen que ver con las presuntas demoras en el tiempo de servicio de dos clientes asignados (TMC e ICELL), además, del posible “mal genio” a la hora de atender a los clientes asignados; sin embargo, no se puede desconocer que, tanto la demandante, como Luis Fernando Parra Beltrán, testigo de la parte demandada, fueron contestes en informar que, la ex trabajadora trabajó con el cliente TMC hasta abril de 2019, y a partir de junio de la calenda en mención, se le asignó ICELL, luego entonces, resulta indiscutible, que la carta remitida el 24 de septiembre de 2019, por la señora Sandra Marcela Reyes, en calidad de representante de TMC (según el dicho de las partes), es totalmente desatinada, ya que, para septiembre, la señora Otálora no tenía asignado dicho cliente, al operar el cambio cinco meses antes.

Por otro lado, la comunicación remitida por Ángela María Garay Ardila en calidad de Gerente Regional de ICELL S.A., en la que solicitó el cambio de la demandante, en forma alguna adujo los motivos de inconformidad con el servicio prestado por ésta, y tampoco se pudieron auscultar en el trámite del proceso.

Finalmente, en lo tocante a la presunta solicitud verbal realizada por el Gerente de ICELL en septiembre del año 2016, en efecto, se verifica un error de digitación del año, pues, del interrogatorio de parte y la prueba testimonial recaudada, se concluye que para el año 2016, la señora Otálora no tenía a su cargo el manejo de dicho cliente (ICELL); sin embargo, tampoco se probó que, en efecto, tal situación haya acaecido.

Bajo los anteriores derroteros, se concluye que no se encuentran probadas las infracciones a las obligaciones de la trabajadora como erradamente lo señaló la empresa para dar por terminado el contrato de trabajo, imponiéndose confirmar la decisión de primera instancia en este punto.

MONTO DEL SALARIO Y RELIQUIDACIÓN DE INDEMNIZACIÓN

A efectos de determinar el ingreso base de liquidación para esta indemnización, que fue el punto de cuestionamiento por la pasiva, la Sala tendrá en cuenta el certificado de acumulados pagados a la empleada, el cual fue allegado con la contestación de la demanda, y en el que se verifica que, Martha Otálora entre diciembre de 2018 y diciembre de 2019 tenía un salario variable, por lo que, se dará aplicación a lo expuesto por la H. Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral, en sentencia SL2882-2022, que remite a la sentencia SL5527-2018, bajo el entendido de que, para obtener el valor de esta indemnización en el caso de que se perciba ese tipo de remuneración, se debe promediar lo devengado mensualmente en el último año de servicios.

En cuanto a los factores, se computará el sueldo básico y comisiones, se reitera, de diciembre de 2018 a diciembre de 2019. No se tendrá en cuenta los valores por medios de transporte y auxilio de escolaridad, por cuanto, acorde con lo previsto en el artículo 127 y 128, del Código Sustantivo del Trabajo, los mismos no son factores salariales, además, en el litigio no se ha puesto en cuestionamiento su naturaleza.

Luego entonces, se procedió a realizar las operaciones aritméticas de rigor, teniendo en cuenta que para liquidar se aplica el artículo 64 del CST, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, que, en cuanto a los

contratos a término indefinido, para aquellos trabajadores que devenguen menos de diez (10) smmlv, dispuso que se reconocerán por el primer año, treinta (30) días de salario, y por los años siguientes y fracción, veinte (20) días adicionales de salario.

Mes	Salario Base	Comisiones	Total Salario
Diciembre 2018	\$ 1.725.000,00	\$ 276.600,00	\$ 2.001.600,00
Enero	\$ 1.708.000,00	\$ 8.000.048,00	\$ 9.708.048,00
Febrero	\$ 1.830.000,00	\$ 6.467.400,00	\$ 8.297.400,00
Marzo	\$ 1.830.000,00	\$ 6.708.000,00	\$ 8.538.000,00
Abril	\$ 1.403.000,00	\$ 5.544.066,00	\$ 6.947.066,00
Mayo	\$ 1.220.000,00	\$ 3.985.020,00	\$ 5.205.020,00
Junio	\$ 830.000,00	\$ 3.404.886,00	\$ 4.234.886,00
Julio	\$ 1.830.000,00	\$ 2.641.865,00	\$ 4.471.865,00
Agosto	\$ 1.830.000,00	\$ 2.773.874,00	\$ 4.603.874,00
Septiembre	\$ 1.830.000,00	\$ 1.198.413,00	\$ 3.028.413,00
Octubre	\$ 1.830.000,00	\$ 2.279.880,00	\$ 4.109.880,00
Noviembre	\$ 1.830.000,00		\$ 1.830.000,00
Diciembre 2019	\$ 122.000,00		\$ 122.000,00
Total	\$ 19.818.000,00	\$ 43.280.052,00	\$ 63.098.052,00

En ese orden, la demandante devengó un salario promedio de \$5.258.171, mensuales y multiplicando dicho valor por 14 años, 11 meses, 2 semanas y 5 días, arroja como valor a pagar, la suma de \$54.227.322,⁷⁸; en tal sentido, se modificará la sentencia de primera instancia.

PERJUICIOS MORALES

En cuanto a la solicitud de pago de perjuicios planteada por el recurrente al sustentar su apelación, es de precisar que, el artículo 64 del C.S.T., modificado por el artículo 28 de la ley 789 de 2002, establece la indemnización por la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobado; sin embargo, explícitamente dice que “Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente”, por lo cual el juez puede reconocer una indemnización por el daño moral ocasionado por la terminación unilateral del contrato de trabajo.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL14618-2014, consideró que “Es posible que se resarza el daño moral cuando quiera que se pruebe que

este se configuró ante una actuación reprochable del empleador, que tenía por objeto lesionarlo, o que le originó un grave detrimento no patrimonial. (...) Es necesario ponderar la manera como el trabajador se vio afectado en su fuero interno, y cómo la actividad de la empresa lo lesionó injustificadamente (...) El daño moral está sujeto al arbitrio judicial, dado que no es posible tarifar el dolor, la decepción, la tristeza, la impotencia y demás componentes propios del fuero interno del individuo”.

Ahora bien, para la demostración del daño moral alegado por la demandante se requería aportar pruebas aptas y conducentes como bien lo dispone el artículo 167 del CGP, aplicable por integración en materia laboral, según lo dispone el artículo 145 CPT y SS, imponiendo de esta forma a las partes la obligación de probar los hechos en que se sustentan el derecho solicitado.

Al respecto la Honorable Corte Suprema de Justicia de vieja data ha señalado:

“Sabido es que en materia probatoria es principio universal el de que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla. La vieja máxima: Onus probandi incumbi actori, a través de todas las legislaciones de todos los lugares y de todas las épocas ha sido tenida conforme con la razón y con los más elementales dictados de la justicia. Siendo la prueba el medio legal que sirve para demostrar la verdad de los hechos que se alegan ante las autoridades, es preciso que la prueba se produzca para que la autoridad judicial pueda calificarla” (Casación de 31 de mayo de 1947).

De acuerdo al caso que nos compete, en donde la actora alega que la terminación del contrato laboral de forma unilateral y sin justa causa le causó una aflicción moral profunda, la Sala al realizar el análisis del acervo probatorio que reposa en el plenario para determinar si, efectivamente, la actora comprobó el daño moral que alega, se observa que no existe prueba que soporte la alegación, en el entendido que no se probó que el despido tenía por objeto lesionar al trabajador, ni cuál fue ese daño moral, que llevara como consecuencia que no se pudiera ubicar laboralmente en otro sitio de trabajo, ni tampoco que le haya originado un grave detrimento patrimonial, bastando entonces las anteriores consideraciones para confirmar lo decidido en primera instancia; precisando que, en razón al rompimiento abrupto y sin justa causa del contrato fue que se impuso la indemnización tarifada por despido sin justa causa, que en su artículo 64 del CST, establece que dicha indemnización comprende “el lucro cesante y el daño emergente”.

Por el resultado de los recursos no se impondrán costas en esta instancia.

En virtud de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., Sala Segunda de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E


Primero.- Modificar el ordinal primero de la sentencia apelada, en el sentido de tener como salario devengado por la señora Martha Patricia Otálora Ramírez la suma de **\$5.258.171**.

Segundo. Modificar el ordinal segundo de la sentencia, en el sentido de condenar a Comunicaciones Celular S.A. - Comcel a pagar a la demandante Martha Patricia Otálora Ramírez, la suma de \$54.227.322,⁷⁸, por concepto de indemnización por terminación del contrato sin justa causa, debidamente indexada al momento de su pago.

Tercero.- Confirmar en lo demás, la sentencia objeto de reproche.

Cuarto.- Sin costas en esta instancia.

Notifíquese legalmente a las partes y cúmplase.


MILLER ESQUIVEL GAPPAN
Magistrado


MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA


LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE