

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Magistrado ponente

SL4313-2021

Radicación n.º 80774

Acta 28

Bogotá, D.C., veintiocho (28) de julio de dos mil veintiuno (2021).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por CARMEN HELENA GAITÁN CÓRDOBA, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 25 de octubre de 2017, en el proceso que instauró la recurrente contra FÁBRICA DE QUESOS ITALIANOS DEL VECCHIO S.A.

ANTECEDENTES

Carmen Helena Gaitán Córdoba llamó a juicio a la Fábrica de Quesos Italianos del Vecchio S.A., con el fin de que se declaré que entre las partes existió un contrato de trabajo entre el 19 de junio de 2012 y el 29 de septiembre de 2014, que devengaba un salario de \$12.000.000, que la demandada pagó en vigencia del contrato de trabajo sumas que denominó extralegales, y que omitió el pago de las prestaciones sociales. Además, manifestó que denunció el «25 de septiembre de 2015» el acoso laboral de que era víctima por parte de Carlos Santos del Vecchio y fue la demandada quien terminó el contrato de trabajo de manera unilateral el 29 de septiembre de 2014.

Solicitó además se declare que no tiene efecto la determinación tomada por la demandada en virtud de la denuncia de acoso laboral.

En virtud de las anteriores declaraciones solicitó las siguientes condenas:

El reintegro al cargo de Gerente Administrativa u otro de iguales condiciones y, por consiguiente, el pago de salarios, aumentos legales contractuales y convencionales dejados de percibir desde el momento en que se produjo la terminación ilegal e injusta del contrato. El pago de vacaciones, prima de vacaciones, primas de servicios legales y extralegales, auxilio de cesantía, intereses de cesantía, aportes a la seguridad social y primas de servicios.

De manera subsidiaria solicitó el pago de reliquidación de cesantía, intereses de cesantía, primas de servicios, aportes a la seguridad social, indemnización por despido sin justa causa, indemnización moratoria e indexación.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que prestó sus servicios a la entidad demandada desde el 19 de junio de 2012, que el cargo desempeñado fue de Gerente Administrativo y devengó una suma básica salarial de \$4.800.000 y otra no salarial equivalente a \$3.200.000. Que la suma pagada como extralegal siempre remuneró el servicio prestado a la demandada. El

último salario devengado ascendió a la suma de \$12.000.000 dividido así, \$8.400.000 y gastos de representación \$3.600.000.

Señaló que el 25 de septiembre de 2014, denunció ante el comité de acoso laboral de la empresa que era víctima de acoso por parte de Carlos Miguel Santos del Vecchio, y el «25 de septiembre de 2015» se ordenó por parte de Carlos Miguel Santos negociar la denuncia de acoso laboral, no obstante, se terminó su contrato el 29 de septiembre de 2014, mediante comunicación escrita. Advirtió que de conformidad con el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006. no tiene efecto la determinación tomada por la demandada.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos aceptó la vinculación laboral y negó lo referente al pacto de remuneración, el cual afirmó fue acordado por las partes, en virtud de la bilateralidad de que están revestidos los contratos laborales y si bien se pactó una suma no constitutiva de salario esta no tenía como finalidad remunerar un servicio personal de la trabajadora. Negó los restantes hechos.

En su defensa propuso las excepciones de prescripción, inexistencia de la obligación, pago, buena fe y temeridad o mala fe.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Bogotá, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo de 23 de enero de 2017 (fls. 107-108), decidió «declarar que el bono extralegal o gastos de representación cancelados a la demandante son constitutivo de salario».

Con base en lo anterior condenó a la demandada a pagar la reliquidación de prestaciones sociales así:

La suma de \$6.921.166,67 por concepto de cesantías.

La suma de \$844.658,11 por concepto de intereses de cesantías.

La suma de \$6.921.166,67 por concepto de prima de servicios.

La suma de \$3.460.583,33 por concepto de vacaciones.

La suma de \$6.264.000, por concepto de despido sin justa causa.

Condenó a «cancelar ante la entidad a la cual se encuentra afiliada la demandante, los aportes al sistema de seguridad social en pensiones previa liquidación realizada por dicho fondo y teniendo como IBC la suma dejada de cancelar por la demandada en calidad de bonos extralegales o gastos de representación, por los extremos del 19 de junio de 2012 al 29 de septiembre de 2014».

Absolvió de las demás pretensiones incoadas en la demanda y declaró no probada la excepción de prescripción.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante fallo de 25 de octubre de 2017, al resolver el recurso de apelación interpuesto por ambas partes, decidió revocar los ordinales 1º, 2º y 3º de la sentencia proferida por la primera instancia.

Modificó el numeral 4° para en su lugar, precisar que el IBC sobre el cual se deben reajustar los aportes que se hicieron por el período del 19 de junio de 2012 al 29 de septiembre de 2014 es por la suma de \$172.000 conforme a la liquidación que realizará el fondo de pensiones a la demandante.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal delimitó dos problemas jurídicos a resolver i) Si la demandada incurrió en actos constitutivos de acoso laboral y, por consiguiente, si procede el reintegro y, ii) si los bonos extralegales pagados a la demandante constituyen salario y, por consiguiente, hay lugar a la reliquidación de prestaciones sociales.

Determinó como fundamentos normativos de su decisión, los siguientes: artículo 30 de la Ley 1393 de 2010, artículo 145 del CPTSS, artículo 167 del CGP, sentencia SL 7820 de 2014, el artículo 127 y 128 del CST, C521 de 2005, ley 1010 de 2006 y el artículo 133 del CGP.

Señaló el Tribunal que no existe discusión en la existencia del contrato de trabajo y sus extremos -desde el 19 de junio de 2012 hasta el 29 de septiembre de 2014-, además del cargo desempeñado por la demandante.

En relación con los actos constitutivos del acoso laboral, precisó la segunda instancia que en este tema se debió tramitar el procedimiento del artículo 13 de la Ley 1010 de 2006, no obstante, dicha falla se convalida en virtud de lo dispuesto en el artículo 133 del CGP, lo cual además no se planteó como excepción previa.

Precisó que conforme las definiciones que contempla la ley en relación con las conductas constitutivas de acoso laboral en su artículo 2, la Ley 1010 de 2006 no solo define en qué consiste este sino, además, cuáles son sus modalidades (artículo 7). Luego al revisar la situación puesta en conocimiento por parte de la demandante advirtió que la presente demanda se presentó en contra de la empresa, más no de la persona quien señaló la demandante realizó las conductas de acoso. Además, si bien la queja fue presentada, no se demostró en el proceso la ocurrencia de los actos de acoso, reiterando que no se vinculó a la persona natural que los realizó.

En relación con los bonos extralegales, el juez de apelaciones llegó a la conclusión que estos no eran constitutivos de salario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 127 y 128 del CST. Explicó el Tribunal que un pago en dinero o en especie que sea habitual y retribuya el servicio será considerado salario, sin embargo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 se previó la posibilidad de considerar los beneficios habituales como salarios y no produzcan los efectos del mismo por acuerdo de las partes.

Los argumentos de la segunda instancia se apoyaron no solo en lo dispuesto en el artículo 128 del CST, sino además en lo establecido en la CSJ SL7820-2014, luego en estos eventos, debe el fallador determinar si el pago tiene naturaleza salarial, es así como debe analizar si el pago reúne los requisitos del artículo 127 del CST, es decir, si remunera directamente el servicio o de igual modo, se evidencia la periodicidad y regularidad en su pago, su finalidad y el ingreso al patrimonio del trabajador.

En el caso concreto encontró la segunda instancia que respecto del pago recibido se logró probar la suma habitual a título de bono extralegal, mas no se probó que dicha suma fuera directamente contraprestación del servicio y los testimonios recibidos en audiencia no fueron interrogados en dicho tema y lo único que se dijo por uno de ellos, exactamente, en la declaración del señor Linares, es que los gerentes recibían una suma a título de gastos de representación. De otra parte, tampoco existe ninguna documental que permita inferir el carácter salarial del pago, siendo carga

de la prueba de la demandante probar que efectivamente la suma recibida era como contraprestación del servicio.

El Tribunal además tuvo en cuenta para el estudio del caso el pacto de desalarización, el cual se cimentó en la posibilidad de acordar el pago de sumas extralegales. Así mismo, no se observa que los pagos realizados a la demandante sean una contraprestación del servicio. Señaló además que el fundamento del a quo para determinar el carácter salarial fue que al recibir la suma \$2.580.000. y el salario básico \$6.020.000 se excedían los límites del artículo 30 de la Ley 1393 de 2010, advirtiendo la segunda instancia, que no puede ser aplicada en el caso concreto, pues esta norma se refiere a los aportes de salud, más no en lo referente a lo que debe entenderse como salario. Es así como solo se tendrá en cuenta lo relativo a las cotizaciones de la seguridad social, las cuales se calculan sobre todo lo percibido por el trabajador.

RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente que la Corte case en su integridad la sentencia recurrida, para que, en su lugar, en sede de instancia, se declare que el contrato de trabajo fue terminado unilateralmente después de haber presentado la trabajadora una petición en que solicitó se analizarán conductas de acoso laboral y que dicho despido carece de todo efecto, pues constituye un acto de represalia violatorio de las garantías señaladas en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 como fue despedir a la actora dentro de los seis meses siguientes a la presentación de una queja de acoso.

Afirmó que no procede tramitar los hechos denunciados por la demandante bajo el procedimiento establecido para ello en el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006.

Aseguró que es ineficaz la decisión y, por consiguiente, se le deben reconocer y pagar los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social originados en el contrato de trabajo a partir del 26 de septiembre de 2014, con base en la asignación mensual \$12.000.000.

De manera subsidiaria solicitó se confirmen los numerales 1º, 2º, 3º y 4º de la sentencia y se modifique el numeral tercero para en su lugar, condenar al pago de cesantía, intereses de cesantía, primas de servicios vacaciones e indemnización por despido sin justa causa, teniendo en cuenta el salario de \$12.000.000.

Peticionó se revoque el numeral 5º del fallo para en su lugar condenar por la suma de \$400.000 diarios a partir del 26 de septiembre de 2014 y hasta cuando se cancele efectivamente los valores adeudados de la terminación del contrato de trabajo.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, los cuales fueron replicados en oportunidad.

CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia impugnada de violar por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida los artículos 9, 10, 11, 12 y 13 de la Ley 1010 de 2006, en relación con el literal h) del artículo 5º de la Ley 50 de 1990 y con el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, como consecuencia de los errores fácticos manifiestos en que incurrió el Tribunal al apreciar equivocadamente las

pruebas y al dejar de analizar otras.

Manifestó que las pruebas que fueron apreciadas de manera equívoca lo son: el escrito de la demanda que dio origen al proceso en cuanto a las confesionales que contiene, la comunicación de 25 de septiembre de 2014, la carta de terminación unilateral.

Como pruebas dejadas de apreciar señaló los interrogatorios de parte absueltos por el representante legal y la demandante, así como el testimonio de William Enrique Chávez Morales y el correo electrónico que recibió suscrito por Fernando Trejo Terreros.

Como errores de hecho relacionó:

Dar por demostrado contra la evidencia que solicitó en la demanda que dio origen al proceso la declaración de ser constitutiva de acoso laboral las conductas denunciadas en el comunicado de 23 de septiembre de 2014, recibida el 25 de septiembre de ese mismo año.

No dar por demostrado siendo evidente, que lo solicitado en la demanda fue la de obtener la declaración, en el sentido de no tener efecto la determinación tomada por la demandada de terminar el contrato de trabajo, en razón a que previo a ello, ella había denunciado acoso laboral por parte de Carlos Santos del Vecchio.

No dar por demostrado contra la evidencia de la parte actora, quien apeló la decisión absolutoria relativa a la ineficacia del despido, sustentándola únicamente en la circunstancia de haberse producido dentro de los seis meses siguientes. La presentación a la denuncia de acoso sin hacer referencia a los hechos y pretensiones de la misma.

Dar por demostrado contra la evidencia, que en la demanda que dio origen al proceso, se solicitó la comprobación de los hechos y pretensiones relacionados con el acoso laboral consignado por la actora en la comunicación recibida por la enjuiciada el 25 de septiembre de 2014.

Dar por demostrado contra la evidencia que, en la sustentación del recurso de apelación, se solicitó al Tribunal pronunciarse sobre hechos y pretensiones relacionadas por acoso laboral.

Dar por demostrado contra la evidencia que el problema jurídico que debía resolverse consistía en establecer si la demandada incurrió en actos constitutivos de acoso laboral en contra de la demandante.

No dar por demostrado contra la evidencia, que lo solicitado en la sustentación del recurso de apelación de la parte actora fue la revocatoria de la absolución de la ineficacia del despido unilateral por haber ejecutado la sociedad enjuiciada una acción retaliatoria al desvincular a la demandante horas después de haber presentado denuncia por acoso laboral.

No dar por demostrado estándolo que presentó a la sociedad una denuncia por acoso laboral, en la que solicitó la iniciación de los procesos previstos en la Ley 1010 para corregir y sancionar el acoso laboral de que fue víctima por parte de Carlos Miguel Santos del Vecchio y la convocatoria del comité asignado para este tipo de actos.

Dar por demostrado contra la evidencia que en la denuncia de que trata el literal anterior, se presentó contra la demandada y contra Carlos Miguel Santos del Vecchio.

No dar por demostrado estándolo que la terminación unilateral ocurrió una vez se presentó la denuncia por acoso y constituyó un acto de represalia originado en dicha denuncia. Por tanto, el

despido es ineficaz.

Después de transcribir la decisión del Tribunal en relación con las pretensiones originadas con la denuncia de acoso laboral, la recurrente reclamó del juez de segunda instancia la exigencia de comprobación de los actos de acoso, situación que no prevé el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, lo que además no fue solicitado en la demanda. Se exigió y se hizo claridad en que lo pretendido es que se deje sin efectos la determinación tomada por la demandada al terminar el contrato de trabajo, cuando existía una denuncia por acoso laboral.

Insistió la recurrente en que la ineficacia del despido en nada tiene que ver con la comprobación de la conducta, pretensión que nunca fue solicitada en la demanda. Mientras, que la denuncia fue recibida por la demandada el 25 de septiembre de 2014 a las 11:30 am y la carta de terminación fue entregada ese mismo día a las 5:00 pm, lo cual trasgrede el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, decisión que no solo es evidente con las documentales mencionadas, sino con el interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la demandada, en el que consta la fecha de entrega de la carta de despido y las respuestas evasivas en cuanto a la hora de recibido de la misma.

Precisó la censura que, con el interrogatorio de la parte demandante, se acreditó la hora en que fue entregada la denuncia, lo cual ocurrió a las 11:00 AM, afirmación que se corrobora con el correo electrónico que obra a folio 18 del expediente que no fue analizado por el Tribunal.

Estimó que así se demostró que existió un acto de represalia por parte del empleador hacía la demandante, ocurrido en virtud de la denuncia de acoso laboral.

RÉPLICA

La opositora advirtió en su escrito que, en relación con el alcance de la impugnación, que no son de resorte jurídico las peticiones sobre normas sustanciales.

Manifestó que de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y la jurisprudencia de la CSJ rad. 47080 de 2 de agosto de 2011, debía probar la demandante la modalidad de acoso. De otra parte, le asiste razón al Tribunal cuando señaló que la demandante no vinculó a la persona natural de quien se predica el acoso, pues dichas actuaciones solo pueden predicarse de personas naturales.

CONSIDERACIONES

El Tribunal fundamentó su decisión en que no fueron probados los actos o la modalidad de acoso laboral, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006. Además, hizo claridad en que la demanda se presentó exclusivamente contra la empresa demandada sin que se vinculara a la persona natural de quien se predica la conducta.

La censura radica su inconformidad en que para acceder a la estabilidad que brinda la Ley 1010 de 2006, no se requiere de la comprobación de los actos de acoso, situación que no se prevé en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, lo que, además, en este caso, no fue solicitado en la demanda. Se señala en la censura lo pretendido es que se deje sin efectos la determinación tomada por la demandada de terminar el contrato de trabajo, cuando existía una denuncia por acoso laboral.

Pues bien, al margen de los hechos debatidos, no se discute en este asunto: i) la relación de

trabajo existente entre la demandante y la Fábrica de Quesos Italianos del Vecchio S.A., la cual inició el 19 de junio de 2012 y finalizó el 29 de septiembre de 2014, a través de carta de despido de fecha 25 de septiembre el mismo año y, ii) que la demandante ocupó el cargo de Gerente Administrativa.

En el contexto que antecede le corresponde a la Sala dilucidar si la terminación unilateral del contrato de trabajo constituyó una conducta retaliatoria, al presentar la demandante la denuncia por acoso laboral y, determinar si, en consecuencia, el despido es ineficaz. A efectos de resolver el problema jurídico planteado la Sala estudiará la ineficacia del despido contenido en el inciso 1) del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

La ineficacia del despido contenido en el numeral 1.º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

Prescribe el numeral 1.º de artículo 11 de la Ley 1010 de 2006:

Artículo 11. Garantías contra actitudes retaliatorias. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido todos los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

En relación con la interpretación de dicha norma la jurisprudencia de la Corte es clara sobre la procedencia de la garantía prevista en la norma acusada, para lo cual, es indispensable la verificación de los hechos constitutivos de acoso laboral por parte de la autoridad administrativa, judicial o de control competente (CSJ SL17063-2017, reiterada en la CSJ SL058-2021).

El objeto principal de la ley de acoso laboral y los bienes protegidos por ella, conforme a su artículo 1º, consiste en definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado u ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana, que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Del mismo modo los artículos 7 y 8 de la citada ley, establecen las conductas que constituyen acoso laboral y las que no lo son, en donde es dable destacar que no toda exigencia, orden, solicitud o actuación que se presente en el ámbito laboral, configura un proceder de acoso. Del mismo modo, los artículos 9 y 10 ibídem aluden a las medidas preventivas, correctivas y sancionatorias del acoso laboral, procedimientos que gozan de la garantía consagrada en la norma denunciada, esto es, el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, que como se dijo, prohíbe dar por finalizado el vínculo laboral en un lapso de protección de seis (6) meses siguientes a la petición o queja, respecto de la víctima de acoso laboral que hubiere ejercido tales procedimientos «preventivos, correctivos y sancionatorios».

Ahora bien, al descender al asunto a juzgar y comenzando por lo planteado en el segundo cargo, en el que se endilgó errores jurídicos, observa la Sala, que el Tribunal al interpretar el texto del citado numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, coligió que «consagra una protección especial a favor de la víctima por acoso laboral, para que en caso de que sea despedida o destituida en represalia por las quejas o denuncias que para el efecto presente, dicho despido se

tenga por ineficaz», adicionalmente y de cara al condicionamiento contenido en la parte final de dicho numeral 1, infirió que para que opere esa protección la autoridad administrativa o judicial deben verificar la efectiva ocurrencia de los hechos denunciados.

La censura hizo consistir el desvío interpretativo del fallador de alzada, en que tal preceptiva no exige la calificación de acoso laboral por parte de la autoridad competente administrativa o judicial, para que pueda operar la protección legal allí prevista, porque el fin de esta normativa no es otro que evitar que se tomen represalias contra los trabajadores que interponen las quejas o denuncias de acoso, con independencia de que la actuación culmine con una sanción o no. Además, sostuvo que al impartirse la aprobación a la conciliación que los implicados acuerden, el Inspector de Trabajo debe entrar a verificar los hechos de acoso, como en este caso aconteció.

Visto lo anterior, la razón está de parte del Tribunal y no de la recurrente, habida cuenta que el entendimiento dado en la segunda instancia a la disposición legal cuestionada no va en contravía de la verdadera inteligencia de esa disposición legal, y por el contrario, se avine a su alcance como a su genuino y cabal sentido.

En efecto, como lo puso de presente la alzada, el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, regula la protección especial de la víctima de acoso laboral, para que no pueda ser desvinculada, ello como una garantía frente a ciertas actitudes retaliatorias, con lo cual se busca evitar actos de represalia. Conforme a ese mandato legal, se establece una presunción legal a favor de la persona que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios que alude dicha normativa, en cuanto a que el despido que se lleve a cabo dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, debe entenderse que tuvo lugar por motivo del acoso, correspondiéndole al empleador demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia instaurada por el trabajador, para que no proceda su ineficacia.

Sin embargo, esas conductas objeto de la denuncia o queja instaurada por la supuesta víctima, deben necesariamente enmarcarse dentro de aquellas que constituyen acoso en los términos del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, y además como lo dispone la parte final del numeral 1 del artículo 11 ibídem, la autoridad administrativa, judicial o de control competente, ha de verificar «la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento», requisitos indispensables para poder dar aplicación a las prerrogativas por retaliación, entre ellas dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral.

En lo que si le asiste razón a la censura, es que para que opere la citada protección, no se necesita que se impongan sanciones a los autores del acoso laboral, dado que esa garantía de estabilidad como antes se explicó, también se le brinda a quien ejerza los procedimientos preventivos o correctivos. Pero ello no implica, que el Tribunal hubiera cometido un yerro jurídico, por cuanto la decisión de no declarar la ineficacia del despido de la demandante, obedeció más a que en el plenario no encontró acreditadas las conductas de acoso con la debida verificación o calificación, que es lo que a continuación se analizará en el ataque dirigido por la vía indirecta o de los hechos. (subrayas fuera del texto).

Conforme a lo expuesto se tiene que:

Existe una presunción legal a favor de quienes hayan hecho uso de los procedimientos contemplados en la Ley 1010 de 2006.

La presunción consiste en que si ocurre un despido dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la petición o la queja esta se entiende tuvo lugar con ocasión del acoso

En los eventos en que opera la presunción, es al empleador a quien le corresponde demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia presentada por el trabajador.

La conducta objeto de denuncia debe enmarcarse dentro de las señaladas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, lo cual exige de la autoridad administrativa o judicial competente su verificación.

No es necesario la imposición de sanciones para gozar de dicha garantía, pues se le brinda a quienes también hagan uso de los procedimientos preventivos.

Es imperativo que la autoridad administrativa o judicial encuentre acreditada o verificada la conducta de acoso.

Ahora bien, conforme lo expuesto concluye la Sala que el Tribunal parte de lo fijado por el precedente de la Corporación en relación con la necesidad de acreditar la conducta de acoso, la cual debe estar enmarcada dentro de las contempladas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006. Luego en principio, no erró el Tribunal al haber considerado que para que se configure la protección a que alude el citado numeral 1.º del artículo 11 de la ley de acoso laboral es necesario que la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos constitutivos de tal conducta.

En relación con las pruebas calificadas denunciadas se cuestiona lo dicho por el representante legal de la empresa demandada y la demandante en sus interrogatorios de parte. En este punto debe recordarse que el interrogatorio de parte solo es susceptible de estudio en el recurso extraordinario si contiene confesión, esto es, una manifestación que verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas a su deponente o que favorezcan a la parte contraria de acuerdo con la restricción contenida en el artículo 7 de la Ley 16 de 1969 y la descripción normativa del artículo 191 del CGP.

Si se examina lo dicho por el representante legal de la demandada lo único que determinó fue que se presentó una denuncia, el mismo día en que se le notificó el despido de la compañía, la hora en que se le entregó la carta de terminación, la cual fue a las dos de la tarde, y que cuando se le entrega la carta a la demandante le pide que la deje sola y a las cinco de la tarde, la demandante le entregó nuevamente la carta debidamente firmada. Señaló además que la denuncia por acoso laboral fue presentada y le fue notificada a él, al siguiente día de la carta de despido por parte de la recepcionista. Cree que esa carta fue entregada a la recepcionista entre las 12 y 5pm del 25 de septiembre.

Por otro lado, del interrogatorio de la parte demandante, solo consta, que presentó la denuncia, después de una situación de calamidad el 25 de septiembre a las 11 am. Posteriormente, le llegaron las citaciones para convocar el comité, pero el contrato ya había finalizado.

En ese sentido, las respuestas al interrogatorio propuesto tanto a la demandante como al representante legal de la demandada solo revelan y controvierten las horas de entrega y de recibo de la carta de despido, no obstante, nada manifiestan en relación con las conductas desplegadas y que nunca fueron reveladas como acoso.

Ahora bien, en relación con el correo electrónico de 25 de septiembre de 2014, que obra a folio 17 del expediente debe recordarse que, respecto de su valor probatorio, estos, de conformidad

con lo dispuesto en el artículo 247 del CGP serán valorados como mensajes de datos los documentos que hayan sido aportados en el mismo formato en que fueron generados, enviados, o recibidos, o en algún otro formato que lo reproduzca con exactitud. Y la simple impresión en papel de un mensaje de datos será valorada de conformidad con las reglas generales de los documentos.

No obstante, en relación con su capacidad probatoria y, en relación con su autoría y certeza, la Sala acoge los presupuestos exigidos en la Ley 527 de 1999, como se reitera en reciente decisión CSJ SL728-2021, en la cual se estableció que:

Sobre el tema de valoración de los correos electrónicos, esta Sala en la sentencia CSJ SL, 18 ago. 2010, rad. 36672, sostuvo:

Para que los correos electrónicos puedan ser estudiados en casación se debe tener certeza de su autoría atendiendo los protocolos establecidos en la Ley 527 de 1999. Así lo enseñó esta sala en la sentencia con radicado 34559 de 2009:

“Sobre estos documentos precisa la Corte, que si bien es cierto la Ley 527 de 1999 reconoce a los mensajes de datos admisibilidad como medio de prueba, así como fuerza demostrativa, y que la jurisprudencia ha admitido que el documento electrónico “es equivalente al documento escrito” –sentencia de la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia de 7 de febrero de 2008, rad. N.º 2001-06915-01, también lo es que para que pueda ser tenido como medio calificado para efectos de la casación del trabajo, se debe tener certeza sobre su autenticidad con el cumplimiento de los protocolos establecidos en la misma Ley consistentes en la prueba técnica que avale o certifique su proveniencia y permita identificar al iniciador, o la aceptación de este sobre la autoría del documento y su contenido como lo prevé el artículo 7º de la Ley 527 en comento”. (Negritas y subrayado fuera de texto).

En este orden, debe reiterarse, que, para poder tener los correos electrónicos como prueba hábil en casación laboral, necesariamente se requiere determinar quién fue el iniciador del mensaje, salvo que este haya sido aceptado por su autor, tal y como lo prevé el artículo 7 de la L. 527/99, que dispone:

Artículo 7º. Firma. Cuando cualquier norma exija la presencia de una firma o establezca ciertas consecuencias en ausencia de esta, en relación con un mensaje de datos, se entenderá satisfecho dicho requerimiento si:

- a) Se ha utilizado un método que permita identificar al iniciador de un mensaje de datos y para indicar que el contenido cuenta con su aprobación;
- b) Que el método sea tanto confiable como apropiado para el propósito por el cual el mensaje fue generado o comunicado.

Lo dispuesto en este artículo se aplicará tanto si el requisito establecido en cualquier norma constituye una obligación, como si las normas simplemente prevén consecuencias en el caso de que no exista una firma.

Así las cosas, por el solo hecho de no haber sido tachado como falso el correo electrónico, no conduce a una aceptación tácita del mismo, y, por ende, poder inferir su autenticidad; debiendo hacerse notar, que el documento corresponde a una fotocopia en parte ilegible, que carece de firmas.

Conforme a lo anterior, al no estar debidamente demostrada la autoría e iniciador del mencionado correo, por cuanto no fue expresamente aceptada por la parte contra quien se opuso, no puede tener valor probatorio, y mucho menos constituyen prueba calificada en casación.

Así las cosas, en relación con el mensaje de datos que se relaciona en el recurso, se puede concluir que no solo es desconocido quien lo suscribe, sino que tampoco puede determinarse quien inició el mensaje o su cargo en la compañía y solo existe claridad respecto de su contenido, el cual solo indica el envío del documento para la firma, relativo a la terminación del contrato de Carmen Helena Gaitán.

Conforme a lo anterior, carece de valor probatorio el correo electrónico señalado por la censura, y mucho menos constituye prueba calificada en casación (CSJ SL 3326-2019, CSJ SL464-2020, CSJ SL3591-2020).

De este modo puede decirse que el juez de segunda instancia no desatendió la existencia de ninguno de los medios de convicción del proceso, pues expresamente indicó que debía en estos eventos acreditarse cuál fue la conducta de acoso desplegada por la empresa, lo que no se evidencia de ninguna de las pruebas relacionadas por la censura equivocadamente o no apreciadas.

La Sala se abstiene de analizar el testimonio acusado por la censura como indebidamente valorado, pues al no tratarse de una prueba calificada en casación y su estudio solo resulta procedente en la medida que se logre estructurar un error fáctico en un medio de convicción que tenga tal connotación, lo que no tuvo lugar en el sub lite (CSJ SL2841-2020).

De otra parte, tampoco se observa que exista una indebida interpretación de la demanda, puesto que el Tribunal en efecto, estudia la ineficacia de la terminación del contrato de manera unilateral por parte de la empresa tomando en cuenta lo dispuesto en el inciso 1 del numeral 11 de la Ley 1010 de 2006, y la interpretación que conforme la jurisprudencia de la Corporación, exige para su aplicación la comprobación de la conducta que constituye acoso laboral.

De otro lado el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral como «toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo».

Mientras que los artículos 7 y 8 de la citada ley, establecen las conductas que constituyen acoso laboral y las que no lo son, en donde es dable destacar que no toda exigencia, orden, solicitud o actuación que se presente en el ámbito laboral, configura un proceder de acoso.

En este orden de ideas teniendo en cuenta la definición, conductas y la garantía contemplada en el numeral 1.º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, si bien esta última norma establece una presunción legal, necesariamente debe en estos casos acreditarse la conducta realizada a efectos de dar aplicación a las prerrogativas que se contemplan por retaliación, entre ellas, dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral.

Siguiendo lo expuesto, la decisión del Tribunal fue acertada en cuanto a que en el caso sub examine no se acreditó en el proceso la conducta constitutiva de acoso y si bien se presentó la denuncia, de las pruebas denunciadas por la censura no se desprende cuál o cuáles fueron las conductas o actos desplegados por el empleador que de conformidad con lo dispuesto en el

artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 constituyen acoso laboral. Por las anteriores razones el cargo es impróspero.

CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia de violar por la vía indirecta por aplicación indebida los artículos 14 y 15 de la Ley 50 de 1990, en relación con los artículos 186, 249, y 306 del CST, artículo 17 del Decreto 2351 de 1965 y 28 y 29 de la Ley 789 de 2002, como consecuencia de los yerros fácticos manifiestos en que incurrió el Tribunal, al apreciar equivocadamente unas pruebas y al dejar de analizar otras.

Como pruebas equivocadamente apreciadas señaló el contrato de trabajo y el testimonio de Freddy Hernández Linares.

Estimó las siguientes pruebas como dejadas de apreciar: su interrogatorio de parte y el absuelto por el representante legal de la demandada y los testimonios de William Enrique Chávez y Daniel Suárez

Como errores de hecho adujo:

No dar por demostrado que la suma habitual recibida por ella como gastos de representación es una contraprestación directa del servicio.

Dar por demostrado sin estarlo que el pacto suscrito por las partes que incluía un beneficio extralegal denominado “gastos de representación” por la suma de \$2'580.000, recibido habitualmente no era suficiente para determinar su naturaleza.

Dar por demostrado contra la evidencia que el último salario devengado ascendía a la suma de \$12.000.000.

No dar por demostrado que durante la ejecución del contrato celebrado se liquidó y depósito en forma deficitaria en el fondo de cesantía al que se encontraba afiliada la demandante.

No dar por demostrado en consecuencia que durante la ejecución del contrato se liquidó en forma deficitaria, las primas de servicios, vacaciones, intereses de cesantías, indemnización por despido sin justa causa, aportes a la seguridad social e indemnización moratoria.

Transcritos los fundamentos del Tribunal la demandante reclamó la no interpretación del juez de apelaciones respecto de las respuestas evasivas del representante legal de la demandada en el interrogatorio de parte y que tienen que ver con las supuestas funciones comerciales a cargo de la demandante, las cuales además resultan contradictorias en relación con dicho tema.

Así mismo, reclamó que de la declaración de William Chávez se tiene certeza de que la actora no desempeñaba funciones comerciales, es así como se entiende que los gastos de representación no estaban vinculados a la actividad desarrollada, ni guarda relación con el ejercicio de sus labores

RÉPLICA

La oposición manifestó que los bonos extralegales no son constitutivos de salarios puesto que no fueron una contraprestación directa del servicio.

CONSIDERACIONES

En relación con el carácter salarial de los bonos extralegales pagados a la demandante el Tribunal consideró que estos no eran constitutivos de salario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 127 y 128 del CST. Explicó que la suma pagada a título de bono extralegal, si bien era habitual, no fue acreditado que dicha suma fuera directamente contraprestación del servicio, siendo esta carga de la prueba de la demandante, luego la conclusión a la que llegó con base en uno de los testimonios es que el rubro pagado se enmarca dentro de lo que se conoce como gastos de representación.

La censura por su parte considera que la bonificación que fue pagada a la demandante tiene carácter salarial pues a su juicio, el Tribunal no tomó en cuenta las respuestas evasivas por parte del representante legal, las cuales resultan contradictorias y que tienen que ver con las supuestas funciones comerciales a cargo de la demandante.

Precisó que de la declaración de William Chávez se tiene certeza de que la Señora Gaitán Córdoba no desempeñaba funciones comerciales, luego los gastos de representación no estaban vinculados a la actividad desarrollada, ni guardan relación con el ejercicio de sus labores.

En el contexto que antecede le corresponde entonces a la Sala determinar si la suma pagada por la demandada es o no salario. Para ello desarrollará el carácter salarial de un pago y la carga de la prueba

El carácter salarial de un pago y la carga de la prueba

Inicia la Sala por precisar que, conforme al precedente de la Corporación, «el empleador [...] tiene la carga de demostrar que ciertos pagos regulares no tienen como finalidad directa la de retribuir los servicios del trabajador ni enriquecer su patrimonio, sino que tienen una destinación diferente, como puede ser la de garantizar el cabal cumplimiento de las labores o cubrir determinadas contingencias (CSJ SL12220-2017, CSJ SL1437-2018, CSJ SL5159-2018 y SL 986-2021)».

Luego al trabajador le basta con demostrar que el pago era realizado por su empleador de manera constante y habitual y el empleador quien tiene la carga de la prueba de demostrar lo contrario. Señala el precedente que:

Al trabajador le basta con demostrar que el pago era realizado por su empleador de manera constante y habitual, y a éste, con el fin de no quedar compelido a asumir los efectos jurídicos que le son propios a un estipendio de esta naturaleza, deberá demostrar que los pagos estaban dirigidos a otro propósito, menos la retribución directa del servicio.//De ahí, que para la Sala, el solo dicho del empleador sin prueba alguna que acredite sus manifestaciones, carecen del mérito suficiente para descartar la naturaleza salarial del estipendio económico entregado de manera habitual y constante en la cuenta de ahorros del trabajador, en igualdad de condiciones al pago efectuado del salario básico (CSJ SL986-2021)

Es así como si el demandante acredita que el pago era habitual, periódico y permanente, al empleador le corresponde demostrar que su finalidad era contribuir en la prestación eficiente del servicio, más no su remuneración, y no dar por descontado y en forma automática que dicho pago no es constitutivo de salario (CSJ SL986-2021).

Ahora bien, en relación con el carácter remuneratorio de un pago se ha dicho por parte del precedente que este no emana directamente de la ley, sino que en cada caso deben analizarse los elementos fácticos en aras de establecer cómo se consagró y si con él se retribuyen o no

directamente, los servicios prestados (CSJ SL1993-2019).

Es así como no resulta suficiente que la denominación de un rubro coincida con aquellos que consagra taxativamente el artículo 128 del Código Sustantivo de Trabajo, no es factor salarial, puesto que si cumple las condiciones previstas en la ley, aun cuando exista estipulación en contrario, pues se impone la realidad sobre las formalidades, a más de que tal y como lo aduce la recurrente la naturaleza salarial proviene de lo dispuesto en el artículo 127 ibídem y no es dable su desconocimiento por lo previsto en la primera preceptiva enunciada. (Al respecto pueden consultarse CSJ SL1220-2017, CSJ SL1993-2019).

En esa línea de pensamiento, debe verificarse si conforme a la realidad probatoria el pago cuestionado en efecto, remunera el servicio prestado. En el caso concreto se cuestiona por parte de la recurrente lo señalado en el contrato de trabajo y lo manifestado por las partes en los interrogatorios de parte.

De las pruebas calificadas se extrae que: analizado el contrato de trabajo que obra a folio 8 del expediente en este se consigna que se pactó como salario mensual la suma de \$4.800.000 más un bono fijo extralegal no prestacional de \$3.200.000. Dicho contrato fue modificado y se pactó en la cláusula segunda que la suma que constituye salario sería de \$6.020.000, y se pactó un beneficio extralegal de \$2.850.000, no constitutivo de salario.

En relación con los interrogatorios de parte se precisa que ninguno de estos brinda certeza respecto de las funciones desempeñadas por la actora o el carácter salarial o no salarial del pago pactado, de tal manera que para la Sala no existe duda de que fue pactado un bono fijo de carácter extralegal, el cual era habitual y constante.

Siendo así las cosas la demandante probó la suma habitual que de manera fija recibía, a título de bono extralegal, y, por el contrario, no fue desvirtuado que dicha suma fuera directamente contraprestación del servicio, carga de la prueba que le correspondía a la parte demandada, o según el caso, probar que dicha suma correspondía a gastos de representación.

De este modo se considera que no le asiste razón al Tribunal al tener como pago no salarial los bonos pactados en el contrato de trabajo, puesto que en estos eventos es al empleador a quien le corresponde probar que dicho pago no remunera o retribuye de manera directa los servicios del trabajador.

El Tribunal en este caso realizó el análisis probatorio tomando en cuenta que debía desvirtuarse el carácter salarial de los denominados gastos de representación que se observa de conformidad con el contrato de trabajo no fueron pactados.

Luego es al trabajador a quien le basta con demostrar que el pago era realizado por su empleador de manera constante y habitual tal y como se desprende del contrato de trabajo.

En síntesis, al tratarse de pagos habituales y constantes, en principio, estos se consideran retributivos del servicio, trasladándose la carga de la prueba al demandado (CSJ SL986-2021), quien para evitar las consecuencias prestacionales, debe demostrar que su fin era otro, y en este asunto, no existe prueba alguna que demuestre el argumento de la demandada relacionado con que dichos pagos eran en efecto, bonos extralegales o gastos de representación, pues como ya quedó dicho, ni siquiera lo mencionado en el interrogatorio de parte acredita sobre la específica finalidad de los pagos consignados.

Así las cosas, se equivocó el juez de segunda instancia al señalar que la carga de la prueba respecto del carácter salarial del pago le correspondía a la demandante, cuando esta probó en el proceso el carácter fijo y habitual del pago extralegal pactado en el contrato de trabajo. En consecuencia, el cargo es fundado, lo que implica casar parcialmente la sentencia de segunda instancia, en cuanto negó el carácter salarial de los pagos hechos a la trabajadora.

Sin costas en el recurso extraordinario.

SENTENCIA DE INSTANCIA

El Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Bogotá, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo de 23 de enero de 2017 (fls. 107-108), decidió declarar que el bono extralegal o gastos de representación cancelado a la demandante es constitutivo de salario, por consiguiente, ordenó a la Fábrica de Quesos Italianos del Vecchio S.A.S., pagar la reliquidación de prestaciones sociales así:

La suma de \$6.921.166,67 por concepto de cesantías

La suma de \$844.658,11 por concepto de intereses de cesantías

La suma de \$6.921.166,67 por concepto de prima de servicios.

La suma de \$3.460.583,33 por concepto de vacaciones

La suma de \$6.264.000, por concepto de despido sin justa causa.

Condenó además al pago de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones previa liquidación realizada por dicho fondo y teniendo como IBC la suma dejada de cancelar por la demandada en calidad de bonos extralegales o gastos de representación, por los extremos del 19 de junio de 2012 al 29 de septiembre de 2014.

Absolvió de las demás pretensiones incoadas en la demanda y declaró no probada la excepción de prescripción.

El recurso de apelación de la parte demandante se circunscribe a obtener la reliquidación de las prestaciones sociales, por cuanto considera que las condenas por concepto de cesantía, intereses de cesantía, primas de servicios e indemnización por despido sin justa causa son superiores y, la apelación de la demandada se concreta al carácter salarial que tuvo en cuenta el juez de primera instancia y que dio lugar al pago de las condenas.

En relación con el carácter salarial del pago del bono extralegal pagado por la demandada de manera habitual y fija, se discute en el proceso que el pago obedece a gastos de representación, por tanto, no tiene carácter salarial. Sobre este punto se considera que son suficientes los argumentos expuestos al momento de resolver el segundo cargo de la demanda de casación y en el cual la Sala concluyó que los pagos recibidos por la demandante con carácter no salarial tenían como finalidad remunerar el servicio prestado por la actora a la demandada y, en consecuencia, su carácter es salarial, para no revocar la sentencia apelada en ese aspecto.

No obstante, la Sala considera que no sobra realizar las presente consideraciones, en relación con el carácter salarial de los gastos de representación, pues la jurisprudencia de la Corporación ha señalado que:

Resulta necesario determinar que la finalidad del pago no es para beneficio del trabajador o enriquecer su patrimonio, sino con la finalidad de desempeñar sus funciones, luego corresponde en estos eventos probar que la suma recibida tiene una destinación específica, como es la representación ante clientes, la persecución de beneficios comerciales empresariales, o de imagen del empleador, hacia el futuro, sin que ello implique el enriquecimiento del patrimonio del trabajador, pues este no puede disponer de ellos, pues debe utilizarlos exclusivamente en labores relacionadas con el protocolo comercial o en actividades relacionadas con promociones u operaciones de venta, cuáles serían, por ejemplo, las invitaciones que haga a un posible cliente a una cena, y con ello afianzar un negocio, cerrar una venta o concertar un servicio.

Y es que los gastos de representación se entregan a trabajadores que actúan en nombre del empleador ante sus clientes o usuarios y, en general, ante las personas e instituciones de toda índole que tienen vínculos con aquél, trabajadores que, en consecuencia, son su imagen ante el público, por lo que resulta obvio que requieren de cierta disponibilidad económica que les permita sufragar algunos gastos que se generan con ocasión de las tareas laborales que ejecutan, y que, en apariencia y sólo en apariencia, tienen tinte personal (Rad. 35771 de 1º de febrero de 2011).

Señala expresamente el precedente de la Sala de Casación Laboral que los gastos de representación no se entregan al trabajador como retribución por su trabajo, sino para que los utilice, «con un criterio de buena fe, en expensas propias del objeto de la empresa o entidad», conforme lo advirtió la Corte Constitucional en sentencia C-250 de 2003. Dicha representación además no es precisamente jurídica y difiere de la laboral de que trata el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo, en cuanto no se ejerce respecto de trabajadores sino de clientes o del público en general y en la medida en que el trabajador, por razón de sus especiales funciones, encarna o simboliza al empleador o a la empresa

En ese sentido, un trabajador cuyas labores son netamente operativas o administrativas en el interior de la empresa no puede ser considerado como que actúa a nombre de ella en su representación ante terceros, y, en consecuencia, no es dable asignarle una remuneración bajo el concepto de gastos de representación. Hacerlo, indudablemente, supone la intención del empleador de evitarse ciertas cargas laborales, de forma fraudulenta o torticera (Rad. 35771 de 1º de febrero de 2011).

En el caso concreto no se discute que la demandante recibía una bonificación extralegal habitual y fija, pactada en el contrato de trabajo y que conforme a sus términos no tenía carácter salarial. Aparece además relacionada dicho pago como gastos de representación en los certificados de nómina que obran a folio 20 a 33 del expediente.

De otra parte, en el interrogatorio de parte de la demandada se afirma que la demandante lideraba procesos comerciales y representaba a la empresa ante clientes y proveedores. Así mismo, se precisó que los gastos de representación fueron pactados desde el primer día y, cuando se le pregunta al representante legal que en los comprobantes de pago se relaciona el pago como gastos de representación manifiesta que es una denominación de la dependencia que maneja la nómina.

Adicionalmente, de las declaraciones que obran en el expediente de los señores Fredy Edgar Fernández Linares y Jorge Enrique Chávez, quienes fueron compañeros de la demandante se desprende que a ninguno les consta que haya firmado contratos o represente clientes, que si bien tenía reuniones en el departamento comercial, no les consta que realizara reuniones con

proveedores y que la veían reunida con el Director Comercial, además que existían directores de venta, quienes realizaban todo el proceso de comercialización.

Pues bien, teniendo claro que los gastos de representación han de estar necesariamente vinculados a la actividad laboral que desarrolla el trabajador, en el caso objeto de estudio no se acreditan las funciones de representación empresarial o comercial de la demandante, ni que los pagos tuvieran como finalidad el ejercicio de su actividad laboral. Es así como no se evidencia ningún elemento de juicio que permita establecer que el pago extralegal tenga como finalidad representar ante terceros, como tampoco se controvierte que dichos pagos no hubieran sido para su beneficio, razón por la cual le asiste razón al juez de primera instancia en reliquidar las prestaciones sociales, pues dicha bonificación tiene carácter salarial.

Ahora bien, como quiera que el recurso de apelación de la parte demandante cuestiona la liquidación de las prestaciones sociales procede la Sala a su revisión, tomando en cuenta el salario para el año 2012 que ascendió a \$8.400.000, mas \$3.600.000 por concepto de gastos de representación (folio 38) y para el año 2014 la suma de \$8.400.000 más \$3.600.000, por concepto de gastos de representación (folio 39) es así como las diferencias liquidadas por esta Corporación resultan diferentes a los obtenidos por el juez de primera instancia, motivo por el cual se modificaran las condenas así:

Por concepto de cesantía \$6.788.888

Por concepto de intereses de cesantía \$814.658,11

Por concepto de vacaciones \$3.394.444

Por concepto de prima de servicios \$6.788.888

Por concepto de indemnización por despido sin justa causa la suma \$6.499.200

No se pronunciará la Sala respecto de la indemnización moratoria por cuanto no fue objeto de apelación.

Se confirmará en todo lo demás.

Las costas en segunda instancia corren a cargo de la demandada.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley CASA PARCIALMENTE la sentencia dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el veinticinco (25) de octubre de dos mil diecisiete (2017), dentro del proceso ordinario laboral seguido por CARMEN HELENA GAITÁN CÓRDOBA contra FÁBRICA DE QUESOS ITALIANOS DEL VECCHIO S.A.S.

En sede de instancia, se DISPONE:

PRIMERO: MODIFICAR el numerales tercero de la sentencia emitida 23 de enero de 2017 por el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Bogotá y, en su lugar, se condena FÁBRICA DE QUESOS DEL VECCHIO a pagar a la demandante los siguientes conceptos:

Por concepto de cesantía \$6.788.888

Por concepto de intereses de cesantía \$814.658,11

Por concepto de vacaciones \$3.394.444

Por concepto de prima de servicios \$6.788.888

Por concepto de indemnización por despido sin justa causa la suma \$6.499.200.

SEGUNDO. Se confirma en lo restante.

TERCERO. Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

FERNANDO CASTILLO CADENA

ACLARA VOTO

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

ACLARA VOTO

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

ACLARA VOTO

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior

n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

