

**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. **25863-31-05-001-2017-00636-01**
Demandante: **CESÁR AUGUSTO MONTAÑA RODRÍGUEZ**
Demandado: **FIBERGLASS COLOMBIA S.A.S.**

En Bogotá D.C. a los **26 DIAS DEL MES DE OCTUBRE DE 2023**, la Sala de Decisión Laboral integrada por los Magistrados **MARTHA RUTH OSPINA GAITÀN**, **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien actúa como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido por la Ley 2213 de 2022. Examinadas las alegaciones de las partes, se procede a revisar en grado jurisdiccional de consulta, la sentencia emitida el 29 de julio de 2022, por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza– Cundinamarca, dentro del proceso de la referencia.

Previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados en Sala de Decisión, se procede a proferir la siguiente

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

CÉSAR AUGUSTO MONTAÑA RODRÍGUEZ demandó a **FIBERGLASS COLOMBIA S.A.**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral, se declare la existencia de contrato de trabajo a término indefinido, entre el 4 de enero de 1995 y el 19 de febrero de 2016,

el cual terminó de manera unilateral y por justas causas imputables al empleador; en consecuencia, se condene a pagarle de manera indexada la indemnización del numeral 2° del ordinal b) del artículo 28 de la ley 789 de 2002, que modificó el artículo 64 del CST; el reajuste de la bonificación por resultados correspondiente al año 2014; la bonificación por resultados dejados de pagar del año 2015; los perjuicios inmateriales irrogados por la accionada por causas originadas con la desvinculación, en cuantía determinada a través de dictamen pericial, ultra y extra petita, costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones, se narra en la demanda que el actor laboró de manera continua, personal, subordinada y sin solución de continuidad al servicios de la demandada, entre las fechas señaladas, relación que estuvo gobernada por dos contratos individuales de trabajo a término indefinido, sin solución de continuidad; que la sociedad Fibras Fivenglass C.A. con domicilio en Venezuela y la hoy accionada hacen parte del Grupo Empresarial Saint Gobain, que Fiberglass Colombia S.A. era la accionista mayoritaria de Fibras Fivenglass C.A., para la época en que el demandante prestó sus servicios en Venezuela para ésta última compañía; que el cargo final desempeñado por el actor fue el de Gerente de Proyecto Distribución de Yeso, en Mosquera Cundinamarca, su remuneración final ascendió a la suma de \$15.714.000; que durante el tiempo servido -21 años 1 mes 15 días- se destacó por su alto desempeño laboral siendo merecedor de varios ascensos; que desempeñó el cargo de Gerente Cadena de Suministro entre el 1° de septiembre de 2009 al 1° de julio de 2015.

Menciona que, el 1° de julio de 2015, la accionada sin consultarlo decide asignarle el cargo de Gerente de Proyecto Distribución de Yeso *“...el cual no tenía estructura organizativa ni funciones establecidas mediante un descriptivo formal del cargo...”*, comunicándole dicho cambio a través del Gerente General Carlos Celades Querol, quien manifestó *“...que el Proyecto Distribución de Yeso, no era una posición que permitiera mayor grado de optimismo...”*, manifestación que *“...obedecía a las dificultades que enfrentaba el grupo SAINT GOBAIN para concretar la adquisición de las compañías GYPEC S.A. y/o PANELTEC S.A., ya presentes en el mercado nacional con plantas de producción, y de la cual dependía la viabilidad del proyecto...”*; que el Grupo Empresarial mencionado, no adquirió las compañías referidas quedando el proyecto prometido al actor sin función alguna; *“...Al fracasar el Proyecto de Distribución de Yeso, FIBERGLASS COLOMBIA S.A., no le asignó función alguna al demandante...”*; que la accionada lo aisló laboralmente *“...sometiéndolo al escarnio de directivos y compañeros de trabajo, toda vez que en su vida laboral desempeñó destacados cargos gerenciales...”*; que desde inicios de enero de 2016, por disposición de la Gerencia General, fue trasladado de una cómoda y privada oficina que ocupaba desde el año 2009 a un incómodo cubículo; que le retiró todo acceso al sistema de la compañía SAP BO, cancelándole el usuario usado desde que fue nombrado Gerente de Cadena de Suministro.

Luego de relacionar los cargos desempeñados, precisó que las evaluaciones de desempeño efectuadas por la accionada en los años 2009, 2010 y 2011 *“...reflejan que el actor obtuvo altos puntajes, perfilándolo como prospecto para desempeñar un rol de Gerencia General dentro de la Organización...”*; entre el 2010 y 2012 recibió entrenamientos, capacitaciones por parte del grupo empresarial con tales fines; las evaluaciones del 2012 y años subsiguientes fueron elaboradas por quien fungía como Gerente General –Carlos Celades Querol- quien no volvió a hacer

mención de las posibilidades de desarrollo hacía posiciones de mayor jerarquía y desarrollo profesional del accionante “...truncándole su proyección a una gerencia general dentro de las compañías del Grupo SAINT GOBAIN...”; que dicho grupo, le reconoció acciones bajo el Plan de Asignación de Acciones, aplicable a ciertos ejecutivos cuyas responsabilidades y tareas impactaban directamente la calidad de los resultados y prospectos futuros de la compañía en el deseo de asociarlos estrechamente con el desarrollo del grupo y mostrar su confianza en el futuro y su gratitud a estos funcionarios; por lo que se benefició de ese plan en los años 2012 a 2015, que dicho plan contaba con reglamentos individuales para cada año que establecían un periodo de carencia, durante el cual no se tenía acceso a las acciones y contemplaba excepciones a la condición de empleo continuado, siendo una de ellas el despido por causa distintas a mala conducta del empleado, que se hizo acreedor a 200 acciones cada año, las que se le notificaban mediante comunicación escrita y firmada por el Presidente y Director ejecutivo del Grupo Empresarial, entregada personalmente por el Gerente General de la accionada; sin embargo no se le entregó la comunicación que le informaba de las acciones a las que se había hecho merecedor en el año 2015.

Alude a que, el Gerente General de la accionada le sugirió que ante el fracaso del Proyecto de Distribución de Yeso “...dialogara con el Director de Recursos Humanos de la Delegación en México, señor SILVESTRE HERRERA, en relación con lo que llamó “cambio de entorno” u opciones alterna dentro de otras compañías del Grupo SAINT GOBAIN...”; el 28 de enero de 2016 dialogó telefónicamente con el aludido Director de Recursos Humanos, quien le manifestó no haber opciones laborales sugiriéndole terminar el vínculo laboral conforme a lo establecido

por la ley; que ese mismo día en comunicación telefónica con la Gerente de Recursos Humanos de la sociedad demandada –Diana del Pilar Correal Orjuela, ésta le notificó haber recibido instrucción para calcular la liquidación definitiva del contrato de trabajo y la manifestación que no era necesario su asistencia a la compañía.

Dice que el 1° de febrero de 2016, la Gerente de Recursos Humanos, le indicó que se le presentaba dificultades técnicas en el cálculo de la antigüedad para efectos de la indemnización por terminación del vínculo laboral, en razón a que tomaba el 1° de marzo de 2008 y no el 4 de enero de 1995, precisándole el actor que su ingreso había sido en la última de las fecha mencionadas; que envió correo electrónico a Silvestre Herrera, aclarándole la fecha de ingreso a la compañía e indicándole que la Gerente de Recursos Humanos necesitaba confirmación para el cálculo de la liquidación con base en los 21 años de servicios; reitera que desde el 1° de julio de 2015 al 28 de enero de 2016 la sociedad accionada *“...sometió al demandante a una permanente incertidumbre y zozobra, al mantener en la indefinición su futuro laboral, afectándolo moral, anímicamente y alterando su vida familiar, social y profesional...”*; sostiene que las conductas de acoso laboral se evidenciaron desde el mes de abril de 2015, con hechos como la valoración no objetiva del desempeño del demandante correspondiente al año 2014, en contraste con los altos puntajes obtenidos por el demandante en los años anteriores al 2014, la accionada repentinamente lo evaluó con puntajes que no correspondían a su alto e histórico desempeño laboral; que el 28 de abril de 2015 a través del Gerente General, argumentó a la demandada las razones por las cuales consideró que el bajo puntaje asignado en la evaluación de desempeño del año 2014, no era

concordante con la realidad del cumplimiento de sus funciones, sin recibir respuesta, el 13 de mayo de 2015, reiteró su interés de revisar conjuntamente los criterios de evaluación aplicados en la evaluación de desempeño de 2014, sin embargo, se guardó silencio al respecto, *“...definiendo de manera unilateral cerrar el proceso evaluativo, sin consideración alguna...”*, que la accionada le pagó la bonificación por resultados del año 2014, con base en el bajo puntaje asignado por el señor Carlos Celades Querol –Gerente General y confutado por el actor; y no le reconoció la correspondiente al año 2015, argumentando *“...debo indicarle que para efectos del reconocimiento de la bonificación de este periodo se debe estar activo en la fecha en que se liquida, aprueba y procesa, lo que no se cumplió en su caso, ya que usted presentó renuncia voluntaria el día 19 de febrero de 2016...”*; cuando reconocía y pagaba la bonificación por resultados con base en el logro de los objetivos, al corte del 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

Asevera que, desde el 28 de enero de 2016, el Director de Recursos Humanos de la delegación en México, *“...comunicó la decisión de FIBERGLASS COLOMBIA S.A., de terminar unilateralmente y sin justa causa el vínculo laboral, el demandante decidió buscar otras alternativas laborales...”*, *“...ante las notorias conductas de acoso laboral, la desmejora en sus condiciones laborales y la no terminación de su contrato de trabajo con el cálculo y pago de la indemnización, el actor no tuvo otra alternativa que la de poner fin al vínculo contractual laboral con justa causa imputable a FIBERGLASS COLOMBIA S.A. mediante comunicación del 19 de febrero de 2016...”* (fls. 160 a 170 y 173 a 177 PDF 01).

La demanda fue presentada el 25 de julio de 2017 ante el Juzgado Civil del Circuito de Funza – Cundinamarca (fl. 1 PDF 01), autoridad judicial que, inicialmente con proveído de 21 de septiembre de 2017, la inadmitió para que se subsanaran las deficiencias allí indicadas (fl. 172 PDF 01), y con auto de 30 de

noviembre de la misma anualidad, la admitió disponiendo la notificación a la parte demandada, en los términos allí indicados (fl. 179 PDF 01).

La accionada **FIBERGLASS COLOMBIA S.A.**, dentro del término legal y por conducto de apoderado, describió el traslado de ley, y procedió a dar contestación a la demanda, oponiéndose a las pretensiones, considerando que el vínculo laboral del actor tuvo solución de continuidad, rigiéndose por dos contratos de trabajo a término indefinido desde el 10 de enero de 1995 al 7 de enero de 1997, el cual finalizó por renuncia del trabajador, debidamente aceptada por la sociedad demandada, al término de dicha relación, se liquidaron y pagaron la totalidad de los derechos y conceptos derivados de la misma al accionante; y un segundo contrato de trabajo a término indefinido, entre el 1° de marzo de 2008 y el 19 de febrero de 2016, que expiró también por renuncia del trabajador, y como consecuencia de ello se liquidaron y pagaron todos los derechos derivado de esa vinculación; que *“...Debe tenerse en cuenta que durante el lapso comprendido entre el 8 de febrero de 1997, fecha en que terminó el contrato suscrito con mi mandante, se insiste, por renuncia el trabajador y el 1 de marzo de 2008, fecha en que inició el último contrato de trabajo suscrito con FIBERGLASS COLOMBIA S.A., el demandante mantuvo relación laboral con una persona jurídica distinta a mi representada, a través de contrato de trabajo autónomo, suscrito, regido y ejecutado al amparo de la legislación venezolana...”*.

Precisa, que el contrato que suscribió el demandante con la sociedad FIBRAS FIVENGLASS C.A., persona jurídica constituida con arreglo al derecho interno de la República de Venezuela, no involucra en ninguno de sus apartes a FIBERGLASS COLOMBIA S.A., por lo que las obligaciones, derechos y demás aspecto derivados del mismo

no pueden hacerse extensivos a mi representada por tratarse de una sociedad diferente y por no estar esa relación sujeta a la ley colombiana; insistiendo que fueron dos contratos los celebrados con el demandante en las fechas ya relacionadas, existiendo solución de continuidad.

Reitera que, el último contrato de trabajo del accionante, finalizó por renuncia del trabajador, aceptada por la compañía, que *“...si bien en su carta de renuncia el hoy demandante relacionó circunstancias que en su fuero interno constituían presuntos incumplimientos que atribuye a mi representada, lo cierto es que tales manifestaciones subjetivas no se acompasan con la realidad, por el contrario, como se acreditará en el curso del proceso, lo que aconteció dista mucho de los injustos señalamientos que en su momento hizo el actor, pues mi representada siempre actuó con pleno acatamiento de la obligaciones y responsabilidades a su cargo...”*.

Sostiene que, en ejercicio de ius variandi y el derecho que le asiste a la accionada, de organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades operacionales y el giro del negocio, fue como designó al actor en el cargo de Gerente de Proyecto de Distribución de Yeso, *“...cargo de categoría gerencial y de alta responsabilidad respecto de un proyecto de relevada importancia para la empresa. Importa señalar que, con este nombramiento, las condiciones laborales del demandante en cuanto a su salario, posición al interior de la Organización y su condición de directivo, no sufrieron variación o desmedro alguno.....el proyecto cuya gerencia se asignó al demandante, tenía gran importancia para la Compañía, incluso en el acto de notificación se le indicó al actor que tal designación se hacía “con motivo de la nueva estructura del área comercial de la compañía y **teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia y trayectoria en la organización**”, lo que descarga cualquier interés en desmejorar las condiciones del demandante, como lo pretende hacer ver...”* ; que al actor, luego de identificar la no viabilidad del proyecto, se le ofreció en enero de

2016 por parte de la empresa, la posibilidad de liderar el objetivo estratégico de desarrollo del mercado de la acústica industria; que aquel continuo como miembro del Comité Ejecutivo, participando en los Business Review con la Junta Directiva.

Considera que, nunca existieron conductas que encuadren dentro de las que la Ley determina como constitutivas de acoso laboral, que por el contrario, al ex trabajador se le delegó la responsabilidad de proyectos estratégicos de marcada importancia para la compañía, era miembro del Comité Ejecutivo y participaba de las reuniones de la Junta Directiva, aunado a que nunca hubo queja alguna por parte del accionante ante la empresa o a instancias del Comité de Convivencia Laboral por presuntos actos de acoso.

En su defensa, formuló las excepciones de fondo o mérito que denominó: Inexistencia de las obligaciones reclamadas, Cobro de lo no debido, Pago, Buena fe, Compensación, Prescripción, Inexistencia de despido indirecto, Inexigibilidad e inoponibilidad del denominado "*Plan de Asignación de Acciones del Grupo Saint Gobain*" (fls. 190 a 214 y 441 a 443 PDF 01).

Como quiera que con Acuerdo No. PCSJA20-11650 de 28 de octubre de 2020, el Consejo Superior de la Judicatura creó el **Juzgado Laboral del Circuito de Funza**, y con Acuerdo No. CSJCUA21-13 de 10 de marzo de 2021, emanado del Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca, se dispuso la redistribución de los procesos laborales a dicho estrado judicial, entre ellos el de la referencia; por tanto, éste avocó el conocimiento del mismo con proveído de 15 de abril de 2021 (fl. 521 PDF 01).

II. DECISION DEL JUZGADO

Agotados los trámites procesales, el Juzgado Laboral del Circuito de Funza – Cundinamarca, mediante sentencia de 29 de julio de 2022, resolvió:

*“(…) **Primero: DECLARAR** que entre la sociedad FIBERGLASS COLOMBIA S.A. el señor CESÁR AUGUSTO MONTAÑA RODRÍGUEZ, existió dos relaciones laborales regidas por contratos de trabajo, una desde el 4 de enero de 1995 hasta el 7 de enero de 1997 y la segunda del 1° de marzo de 2008 hasta el 19 de febrero de 2016, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.*

***Segundo: DECLARAR** probadas las excepciones de mérito propuestas por la parte demandada, como inexistencia del despido indirecto e Inexistencia de las conductas de acoso laboral, conforme a lo manifestado en la parte motiva de la presente providencia.*

Tercero: ABSOLVER a la demandada FIBERGLASS COLOMBIA S.A., de todas y cada una de las pretensiones condenatorias, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

***Cuarto: CONDENAR** en costas y agencias en derecho a la parte actora; se fijan como agencias en derecho el equivalente a 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes...”*

***Quinto:** En el evento de no ser apelado el presente fallo, se ordena su remisión al Superior, para que se surta el grado jurisdiccional de consulta en atención a que el fallo fue totalmente adverso al trabajador...” (Audio y acta de audiencia, PDFs 27 a 29 Cdno. 1ª Instancia).*

La Señora Juez de conocimiento, dispuso la remisión del expediente para que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta. Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente.

III. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Comoquiera que la sentencia de primera instancia resultó totalmente adversa a las pretensiones de la parte demandante y no fue apelada, se revisará en el grado jurisdiccional de consulta, en los términos del artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, que reformó el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro del término legal, los apoderados de las partes presentaron alegaciones de conclusión, en los siguientes términos:

De la parte demandada: Solicita dicha parte, se confirme la decisión de primer grado, la cual absolvió a la accionada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el actor; para lo cual sostuvo:

“(...) Sea lo primero poner de presente que la fijación del litigio dentro del proceso de la referencia se circunscribe a determinar los extremos laborales de la relación laboral existente con mi representada, y si la terminación del contrato lo fue de manera unilateral o si por el contrario lo fue por renuncia simple por parte del trabajador.

De acuerdo a lo anterior, y tal y como lo puso de presente el a quo, efectivamente se pudo corroborar con las documentales e interrogatorio de parte del demandante, que entre mi representada y el señor Montaña, existieron dos contratos de trabajo con los siguientes extremos laborales:

- *Desde el 10 de enero de 1995 al 7 de enero de 1997*
- *Del 1 de marzo de 2008 al 19 de febrero de 2016*

Siendo claro entonces que el interregno correspondiente al 8 de enero de 1997 al 28 de febrero de 2008 NO prestó servicio alguno con FIBERGLASS COLOMBIA S.A, si no que por el contrario la prestación de servicios se dio con otra persona jurídica independiente de mi representada, advirtiéndole que el demandante puso de presente que efectivamente dicha compañía (en Venezuela) le canceló todos los rubros laborales y que lo afilió al sistema de seguridad social.

Así las cosas, NO existe dentro del expediente prueba alguna que determine la existencia de una unidad de empresa y por tanto una unidad contractual -como lo quiso hacer ver el apoderado de la parte demandante- y mucho menos que efectivamente mi representada otorgara algún tipo de subordinación desde el territorio nacional, situación que lleva a concluir que no existió una relación laboral con mi representada sin solución de continuidad como se solicitó en las pretensiones de la demanda.

Ahora bien, en lo que respecta al segundo problema jurídico, y atendiendo que era carga de la prueba de la parte demandante, demostrar la existencia de los hechos puestos de presente en la carta de terminación, se puede concluir las siguientes situaciones:

- *El demandante en el interrogatorio de parte confiesa que en ningún momento hubo desmejora salarial por parte de la compañía que represento.*
- *Se demostró dentro del proceso que el demandante siempre tuvo funciones asignadas, no obstante situaciones, como la finalización del proyecto al que se encontraba asignado no son imputables al empleador.*
- *No se probó por la parte demandante que el cambio de oficina, fuere un factor relevante o tendiente a inducir a la renuncia del actor.*

De acuerdo a las anteriores razones, y tal y como lo analizó el despacho de primera instancia, NO toda conducta del empleador puede ser determinada como acoso laboral, máxime cuando no se cumplen los requisitos establecidos en la ley, como lo es el caso que nos ocupa.

En línea con lo anterior, existió evidentemente una falencia probatoria, pues claramente las circunstancias que alegó el actor dentro de su carta de terminación del contrato, no fueron probadas o en su defecto las mismas no son correspondientes a acoso laboral, como se puso de presente en el escrito de demanda.

Por último, es de gran importancia resaltar que, pese a que existe un dictamen pericial dentro del expediente, la perito que rindió el mismo, no compareció a la diligencia que fijó el despacho, por lo que se aplicaron las consecuencias establecidas en el artículo 228 del Código General del Proceso, esto es, que el dictamen rendido no cuenta con valor alguno dentro del proceso...” (PDF 05 Cdo. 02SegundaInstancia);

A su vez, el vocero judicial de la **parte accionante**, reitera la solicitud e revocar el fallo del Juez unipersonal, para en su lugar declarar prósperas las declaraciones y condenas, determinadas en la fijación del litigio; señalando:

“(…) Reafirmo los argumentos expresados en los alegatos de conclusión, solicitando a esta Honorable Sala de Decisión, revocar la decisión de primer nivel, concediendo i) La indemnización prevista en el numeral 2º del ordinal b) del artículo 28 de la ley 789 de 2002; ii) El reajuste de la bonificación por resultados, correspondiente al año 2014 y la bonificación por resultados dejada de pagar, correspondiente al año 2015, fundamentado en las siguientes:

RAZONES

VIGENCIA DE UN VINCULO LABORAL SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD DEL 4 DE ENERO DE 1995 AL 19 DE FEBRERO DE 2016.

Si bien el criterio del Despacho para enervar la declaratoria de una relación laboral, sin solución de continuidad durante los precitados extremos, se funda en la no demostración de unidad de empresa entre FIBERGLASS COLOMBIA S.A. y FIBRAS FIVENGLASS C.A. en los términos del artículo 194 del C.S.T., al plenario se allegaron pruebas documentales que, bajo el principio fundamental de la primacía de la realidad sobre las formas, palmariamente demuestran que el promotor del litigio actuó durante los 21 años y 45 días de servicios, bajo la continuada subordinación de la entidad convocada a juicio, máxime cuando la empresa venezolana dependía económicamente de la colombiana y sus actividades productivas y comerciales eran conexas y complementarias, sumado al predominio económico de FIBERGLASS COLOMBIA S.A. respecto a FIBRAS FIVENGLASS C.A. y de las evidentes decisiones administrativas, asumidas por el demandante cuando fungió como representante de la empresa del vecino país, constituyéndose la finalización de los dos contratos individuales de trabajo, el primero, el 7 de enero de 1997 y el segundo, el 29 de febrero de 2008, en una burda maniobra patronal para fraccionar la única relación existente entre las partes contendientes, comprendida, -se itera-, entre el 4 de enero de 1995 y el 19 de febrero de 2016, reconociéndola el empleador en abundante prueba documental, desestimada por la Juez de primer nivel.

INDEMNIZACIÓN PREVISTA EN EL NUMERAL 2º DEL ORDINAL b) DEL ARTICULO 28 DE LA LEY 789 DE 2002.

Contrario a lo razonado por el Juez Singular, con relación a la terminación del vínculo laboral por causas imputables al empleador, se advierte en el contenido de la comunicación visible a folios 137 a 139, un elenco de circunstancias, que aunque el trabajador las relaciona como conductas de acoso laboral, las que el Despacho desestimó según su criterio por no transitar los cauces de la Ley 1010 de 2006, sí reflejan conductas que impelieron al demandante a presentar motivada renuncia, que en estricto rigor compagina con una decisión justificada de terminar el vínculo contractual, por decisiones discriminatorias desplegadas por la Empresa desde el año 2015, tiempo que desde el debate probatorio, se demostraron cómo políticas sistemáticas de discriminación y desmotivación, desplegadas desde marzo de 2015, representadas en sorpresivos bajos puntajes en las evaluaciones de desempeño, amén de quitarle las funciones, trasladarlo de sitio de trabajo, bajo el argumento de adelantar indemostrables reparaciones locativas, refulgiendo en grado superlativo el desbordamiento de las facultades del ius variandi, como quiera que tales decisiones lastimaron visiblemente la dignidad del señor Montaña Rodríguez.

En hilo con lo sentado en precedencia, cobra valor reivindicar la sentencia de la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia, 17425 del 13 de junio de 2002, citada en los alegatos de conclusión, para significar que la terminación del contrato de trabajo, se produjo por causas imputables a FIBERGLASS COLOMBIA S.A., debiéndose imponer la condena de la indemnización deprecada, máxime cuando en el ocaso de la relación laboral, la Empresa de mala fe, creó falsas expectativas al

trabajador, respecto a la tramitación ante la delegación de México, del pago de la indemnización por despido unilateral e injusto, debatiéndose únicamente los extremos temporales de la relación laboral, apropiándose sin causa justificada de la merecida indemnización, no obstante, demostrarse documentalmente con los correos electrónicos cruzados con la Gerencia de Recursos Humanos y el señor Silvestre Herrera – Director de Recursos Humanos- de la delegación de México.

REAJUSTE DE LA BONIFICACIÓN POR RESULTADOS, CORRESPONDIENTE AL AÑO 2014 Y LA BONIFICACIÓN POR RESULTADOS DEJADA DE PAGAR, CORRESPONDIENTE AL AÑO 2015.

La injustificada absolución del reajuste de la bonificación por resultados y el impago de la del 2015, se arraiga en una impropia acomodación, distante de la realidad probatoria, en la medida que el demandante agotó los procedimientos establecidos en procura que la evaluación del año 2015 se revisara, con resultados estériles, por el demostrado grado de animadversión del evaluador Carlos Celades Querol -Gerente general- de la enjuiciada.

De análoga manera, no existen elementos jurídicos, facticos y probatorios para desestimar el pago de la bonificación por resultados, correspondiente al año 2015, bajo el deleznable argumento de no haber probado percibirla antes, endilgando las consecuencias del inciso primero del artículo 167 del Código General del Proceso, cuando en el caso bajo examen, la empresa se encontraba en posición probatoria más favorable, para demostrar el reconocimiento de este beneficio en los años anteriores, bajo el postulado de la carga dinámica de la prueba; más aún, cuando el deleznable argumento patronal para no reconocer la precitada bonificación, era que se trataba de una bonificación por mera liberalidad, habitualmente pagada en los meses de marzo y abril del periodo siguiente al evaluado, soslayando que tal evaluación correspondía al periodo finalizado el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior; correspondiéndole sin excusas a la entidad demandada, el reconocimiento y pago de este beneficio...” (PDF 06 Cdo. 02SegundaInstancia).

V. CONSIDERACIONES

Procede la Sala a continuación, a revisar las actuaciones del proceso y la decisión proferida por la juzgadora de primera instancia en ejercicio del grado jurisdiccional de consulta, de conformidad con lo previsto en el artículo 69 del CPTSS, reformado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007.

Así las cosas, se advierte que la controversia en esta instancia se centra en determinar, si: (i) el vínculo laboral del actor, se rigió por

un único contrato de trabajo entre el 4 de enero de 1995 y el 19 de febrero de 2016, como se sostiene en la demanda, o por el contrario y como lo declaró la juzgadora de instancia y lo señala la parte pasiva, existió solución de continuidad en la relación existente entre las partes; *(ii)* la finalización del contrato se dio por justa causa por parte del trabajador imputable al empleador como lo alega la parte actora y por consiguiente, procede la indemnización del artículo 64 del CST y los perjuicios morales reclamados, y; *(iii)* hay lugar al pago de las bonificaciones solicitadas en la demanda.

Sobre el primer motivo de inconformidad, **la unidad contractual**, se alude en la demanda que existió un único contrato de trabajo entre el 4 de enero de 1995 y el 19 de febrero de 2016; por su parte, la accionada sostiene que entre las partes se desarrollaron dos contratos de trabajo, un primer nexo entre el 10 de enero de 1995 y el 7 de enero de 1997, y un segundo vínculo del 1° de marzo de 2008 al 19 de febrero de 2016; dado que entre el 8 de enero de 1997 y el 28 de febrero de 2008, no le prestó servicios a la accionada, sino que por el contrario la prestación de servicios se dio con otra persona jurídica independiente de la aquí convocada, que le canceló la acreencias laborales y que lo afilió al sistema de seguridad social.

En el interrogatorio de parte, el demandante –*César Augusto Montaña Rodríguez*–, sostuvo: que entre el 7 de enero de 1997 y el 1° de marzo de 2008, “...estuve yo vinculado con la compañía *Fibras Fivenglass* cuya sede es Venezuela, *Fibras Fivenglass*, la operación comercial de *Fiberglass Colombia* en Venezuela, compañía que fue creada con el único propósito de comercializar los productos que manufactura *Fiberglass Colombia* en su plantas en el mercado venezolano a la luz de la integración económica que se daba en aquellos tiempos

entre ambos países, yo fui nombrado para ser el Gerente de Venezuela, yo me desempeñaba como ingeniero del Departamento Comercial de Fiberglass Colombia acá en Bogotá y luego de un concurso interno que se realizó, fui digamos promovido a la Gerencia de la compañía Fibras Fivenglass en Venezuela, en ese momento a mí se me indicó que presentara la renuncia a Fiberglass Colombia y al otro día se iniciaba el contrato con Fibras Fivenglass, debo aclarar que Fiberglass Colombia es el propietario de más del 99% de Fibras Fivenglass, al final de mi gestión y mi regreso acá a Colombia, cuando se me requirió de nuevo acá en Colombia, si estaba en el 100% de la, digamos de la participación accionaria de Fiberglass Colombia en Fibras Fivenglass...”; que el 1° de marzo de 2008 se le hizo nuevo contrato con la aquí demandada “...en ese contrato se puede leer que si bien Victoria, Estado Aragua República de Venezuela, la liquidación del Fibras Fivenglass se formaliza a finales de julio de 2008, luego pues no sabría yo como definirlo, pero desde la firma del contrato del 1° de marzo de 2008 hasta mayo de 2009 que se nombró al nuevo Gerente de Fibras Fivenglass yo continúe gestionando o fungiendo como Gerente encargado, Gerente General de Venezuela de Fibras Fivenglass, luego si ya regrese a tomar en pleno las funciones que se me encomendaban acá en Fiberglass Colombia....”.

Precisó que, durante la vigencia de ese nexo, “...los salarios mientras estuve vinculado con Fibras Fivenglass fueron pagados en Venezuela por Fibras Fivenglass, los salarios debía yo como Gerente General acordarlos, pactarlos con el Gerente General de Fiberglass Colombia, en aquella época Fiberglass Colombia, no era o no pertenecía al Grupo Sain Gobain, porque debemos aclarar que el Grupo Saint Gobain adquiere y toma control de la organización Fiberglass Colombia y sus filiales a partir de finales de 2007; entonces cuando yo estoy desempeñando mis funciones en Venezuela a partir del año 1997, como responsable de la operación en Venezuela, yo estaba sujeto a todos los lineamientos y a todas las indicaciones de Fiberglass Colombia en cuanto a paquetes salariales, en cuanto a aumentos de todo el personal de la compañía, y las bonificaciones más específicamente eran definidas y aprobadas por la Presidencia de Fiberglass Colombia...”; que la nómina y los aportes a seguridad social “...eran localmente en moneda venezolana, en bolívares por la compañía Fibras Fivenglass...”.

La representante legal de la sociedad demandada –*Claudia Milena Pulido Aguilar*-, sostuvo que la empresa a la cual estuvo vinculado el actor en Venezuela “...es una empresa del Grupo Saint Gobain, pero totalmente independiente a Fiberglass, solamente somos empresas hermanas por decirlo así...”; que durante el tiempo que el actor estuvo prestando sus servicios a dicha empresa aquel no ejerció ninguna labor para la demandada “...no señora, en los períodos durante los cuales tuvimos contrato si, en el período donde está *Fibras Fivenglass* él estaba trabajando era para esa empresa Venezolana...”, que la prestación del servicio se dio en ese país; que *Fibras Fivenglass* es una empresa del Grupo Sain Gobain en la cual la accionista principal es *Fiberglass Colombia S.A*, pero que ésta no tiene ninguna injerencia en cuanto a relaciones laborales de *Fibras Fivenglass* “...ninguna, no hay ningún tipo de subordinación, simplemente tiene acciones en esa compañía...”.

La testigo Diana del Pilar Correal Orjuela, dijo haber prestado sus servicios para la sociedad demandada entre el año 2003 y el 31 de enero de 2021, que su último cargo fue el de Gerente de Recursos Humanos desde el año 2010, manifestó que el demandante “...*Cesar* fue empleado de *Fiberglass Colombia* durante una parte del periodo que yo fui Gerente de Recursos Humanos, si hago el recuento histórico yo conocí a *Cesar* cuando específicamente yo trabajaba en Recursos Humanos, yo ingrese en el año 2003, del 2003 al 2006 yo trabaje en la parte de producción de la empresa como Ingeniera de Proceso, en el año 2007 ya me vincule al área de Recursos Humanos y estuve como Coordinador de 2007 a 2010, y del 2010 hasta finalizar mi contrato con la empresa fui Gerente de Recursos Humanos...”; que “...*Cesar* fue vinculado a *Fiberglass Colombia* en el año 2008, durante el periodo que yo estaba vinculada como Gerente de Recursos Humanos, del año 2008 en adelante...”, y que en un periodo anterior también había estado vinculado pero no recordó exactamente; que en una revisión que efectuó del récord de éste “...yo identifique eso, que en un momento cuando se retiró de *Fiberglass* en Colombia

y él fue trabajar en la empresa Fivenglass...” en Venezuela; que entre 1997 al 2008 como la cuestionó la juzgadora de primer grado, el actor no prestó servicios personales para la aquí demandada “...no, no porque Fivenglass es una empresa que tiene su propia configuración y él prestaba servicios para la empresa en Venezuela en ese periodo de tiempo...”.

Expuso, que durante ese periodo la accionada no asumió el pago de salarios o prestaciones sociales del demandante, que la relación entre dichas empresas “...yo sé que son empresas independientes y por la calidad de recursos humanos no se la parte contractual o algo así, pero son empresas independientes en países diferentes...”, que ella en su condición de Gerente de Recursos Humanos nunca pago salarios y prestaciones sociales al personal de Fivenglass Venezuela, que sobre esa empresa sabe que “...en Fivenglass pues se comercializan los productos de lana fibra de vidrio en Venezuela en esa época, entonces era común escuchar de las cosas de logística del abastecimiento, del desarrollo comercial de los productos de lana de fibra de vidrio en Venezuela, teniendo en cuenta que Fiberglass es una empresa que comercializa estos productos acá para Colombia y que la planta de producción está en Mosquera, entonces eso es lo que yo conozco...”, y que en alguna ocasión pudieron haber venido personas de tipo comercial de Fivenglass a Fiberglass Colombia.

Finalmente, el deponente *Andrés Bernardo Chávez Gómez*, refirió que estuvo prestando servicios a la sociedad demandada entre el 2008 y el 2017, supo que el accionante “...trabajaba en Venezuela, llegó a Fiberglass a desempeñar un cargo, Gerente de Suministro, él en la parte comercial y yo en la parte administrativa y financiera...”, que cuando el testigo ingresó a laborar el actor ya se encontraba prestando sus servicios, que “...fuimos a Venezuela por un encargo alrededor de 2 o 3 años, pero la anterioridad o el periodo anterior no lo conozco...”, que dicho encargo se dio porque “...la

gerencia de Fivenglass quedó vacante porque la persona que estaba a cargo renunció, tenía un viaje a Canadá personal, entonces la Gerencia de Fiberglass encarga a Cesar y él indica que necesita un acompañamiento financiero y administrativo y la compañía me elige a mi...”; sobre la relación entre las dos sociedades aludidas refirió “...Fiberglass es el dueño 100% de Fivenglass, incluso se preparan estados financieros consolidados que se presentan en Colombia a la Supersociedades...”.

Se le cuestionó por la directora del proceso que si existía alguna influencia a nivel laboral de sus funcionarios entre una y otra sociedad, manifestando “...pues la directrices son de Fiberglas, pero Fiberglass al igual que Fivenglass tienen una dirección que esa Saint Gobain...”, que cuando estuvieron en comisión les pagaba sus salarios la aquí demandada, se vinculó al área de Recursos Humanos como Coordinadora en el año 2007, y que el superior jerárquico del Gerente General de Fibras Fivenglass C.A., era “...el Gerente General de Fiberglass...”, que “...lo que pasa el que Fivenglass depende de Fiberglas porque es dueña del 100%, pero las dos compañías están supervisadas por decirlo así por una delegación que es la delegación de México, porque Saint Gobain tiene sus negocios así por delegaciones, entonces digamos hay ciertos números de países que los tienen cierta delegación y sobre eso dan como los lineamientos generales que se deben tener en cuenta y sobre esos lineamientos generales pues se acuerda toda operación, en este caso Fivenglass dependía de Fiberglas y pues claramente tenía toda la dirección Saint Gobain...”.

Al proceso se allegaron los siguientes medios de convicción documental:

(i) CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO, entre FIBERGLASS COLOMBIA S.A. y el demandante, con fecha de iniciación de labores: 10 de enero de 1995, para desempeñar el cargo de Asesor del Área Industrial (fls. 226 y 227 PDF 01); igualmente, aparece carta de

30 de noviembre de 1996, relacionada con la renuncia del demandante al cargo que viene desempeñando en la accionada, a partir del 7 de enero de 1997; así como, comunicación del 4 de diciembre de 1996, de la accionada aceptando la renuncia presentada (fls. 228 y 229 PDF 01) y, liquidación definitiva del contrato (fl. 230).

(ii) Contrato de trabajo con Fibras FivenGlass, en el que se relaciona fecha de contratación: Enero 8 de 1997, Lugar de contratación: Valencia- Venezuela y se indican las condiciones que lo regirán, suscrito por Fernando Restrepo - Presidente (fls. 13 y 14 PDF 01); así como CONSTANCIA DE TRABAJO de F/Venglass C.A., de fecha 25 de marzo de 2008, en la que se hace constar que el actor *“...se desempeña en esta empresa desde ENERO 07 DE 1997 ...GERENTE GENERAL...”* (fl. 231 PDF 01); también aparece LIQUIDACIÓN CONTRATO DE TRABAJO en la que se relaciona como fecha de ingreso: 01/01/1997, fecha de retiro: 31/07/2008, tiempo de servicio: 11 años 7 meses, indicando el accionante *“...declaro estar conforme con la liquidación del pago de la relación laboral con la empresa FIBRAS FIVENGLASS C.A. en donde se están (sic) dando cumplimiento a lo establecido en el CAPITULO VI de la LEY ORGANICA DEL TRABAJO, en sus Artículos 104, 108 y 125...”*. (fl. 232 PDF 01).

(iii) Mensajes de correo electrónico, del demandante a *“frestrepo@fiberglasscolombia.com.co”*, de fecha 18 de febrero de 2004, con asunto *“consulta”*, donde indica: *“...si se determinó algún monto de bonificación de acuerdo con sus comentarios en su última visita, y de ser así, agradecería queme permitieran conocer tal monto...”*, correo respondido en la misma fecha en la que se aduce *“...efectivamente ya se determinó la bonificación por el año 2003 y que debemos liquidar según la carta de 1997, o sea 10% de las utilidades reportadas antes de impuestos, o sea la suma de 20'231.000 Bls. Aurora debe estar enviando una comunicación en ese sentido. Ahora bien, para el año 2004 cambiaremos las reglas y está por definirse el texto y las cuantías los*

cuales le enviaré a la mayor brevedad...”; correo de Fernando Restrepo “frestrepo@fiberglasscolombia.com.co”, en el que señala los criterios a emplear en el otorgamiento de una bonificación por resultados para el año 2004 (fls. 15 y 16).

(iv) CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO, entre FIBERGLASS COLOMBIA S.A. y el demandante, con fecha de iniciación de labores: marzo 01 de 2008, cargo u oficio a desempeñar: Coordinador Comercial (fls. 233 y 234 PDF 01); igualmente, aparece OTROSI ADICIONAL AL CONTRATO DE TRABAJO, del 1° de abril de 2010, mediante el cual se pacta que a partir esa fecha el trabajador recibirá SALARIO INTEGRAL, precisándose *“...La modificación de esta cláusula del contrato de trabajo deja sin validez el esquema de remuneración del otro si firmado el 1° de agosto de los corrientes que contemplaba remuneración variable por comisiones de venta...”* (FL. 17 pdf 01); también se allegó carta de 19 de febrero de 2016, dirigida por el demandante a la accionada, en la que luego de hacer una serie de consideraciones, refiere *“...Entonces manifiesto como consecuencia de todo lo anterior, que en efecto presento mi renuncia con carácter inmediato a Fiberglass Colombia S.A. - No obstante (sic) todo lo ya señalado, considero mi deber moral expresar que, gracias a estos 21 años de experiencia en la compañía, pude concretar un muy valioso desarrollo profesional, académico, crear importantes redes de relacionamiento, consolidar grandes amistades, mejorar progresiva y constantemente las condiciones de vida de mi familia, por lo que siempre tendré un profundo sentido de gratitud hacia esta compañía a la cual le deseo los mayores éxitos en el futuro...”* (fls. 290 a 292PDF 01); misiva de 26 de febrero de 2016, mediante la cual se acepta la carta de renuncia del accionante (fl. 293 y 294 PDF 01) y, liquidación final de prestaciones sociales (fls. 299 y 300 PDF 01).

(v) Certificado de Existencia y Representación Legal de la convocada a juicio, en el que se hace constar, que *“...SE HA*

CONFIGURADO UNA SITUACION DE CONTROL ENTRE COMPAGNIE DE SAINT – GOBAIN S.A. (MATRIZ) Y FIBERGLASS COLOMBIA S.A., (SUBORDINADA) FECHA DE CONFIGURACIÓN DE LA SITUACIÓN DE CONTROL: NOVIEMBRE 26 DE 2011...”, la primera de Francia y la segunda de Mosquera – Colombia. También se registró “...SITUACIÓN DE CONTROL INDIRECTO ENTRE FIBERGLASS COLOMBIA S.A. (CONTROLANTE INDIRECTA) Y FIBRAS FIVENGLASS C.A. (SUBSIDIARIA), FECHA DE CONFIGURACIÓN DE LA SITUACIÓN DEL CONTROL: 26 DE NOVIEMBRE DE 2011...”, la subordinada o subsidiaria de la Victoria Estado Aragua Venezuela. Igualmente, aparece inscripción sobre “...GRUPO EMPRESARIAL POR SUBORDINACIÓN INDIRECTA ENTRE COMPAGNIE DE SAINT-GOBAIN SA. (MATRIZ) Y LAS SOCIEDADES: HOLDING CONCORDE S.A.S., VIDRIO ANDINO COLOMBIA S.A.S., VIDRIO ANDRIO HOLDING S.A.S, VIDRIO ANDINO ATLANTICO S.A.S., SAINT-GOBAIN WEBER COLOMBIA S.A.S., SAINT-GOBAIN COLOMBIA S.A.S. Y LA SOCIEDAD DE LA REFERENCIA (SUBORDINADAS) CON FECHA DE CONFIGURACIÓN: EL 1° DE ENERO DE 2019...”, señalándose como empresa subordinada /controlada: FIBERGLASS COLOMBIA S.A. (PDF 04); entre otros documentos militantes en el expediente.

Ahora, para negar la declaratoria de un único contrato de trabajo durante el tiempo señalado por el demandante, consideró la juzgadora de primer grado, lo siguiente:

“ (...) Si bien es cierto está acreditada esa situación de control, lo que permite inferir que realmente entre Fiberglass, Fivenglass hacen parte del grupo empresarial, hecho que tampoco fue desconocido por la propia demandada, no es posible determinar esa situación de unidad de empresa para poder predicar válidamente que ese vínculo que tuvo el trabajador para la mencionada persona jurídica en el Estado de Venezuela, pueda ser considerado como un único vínculo integral con el que tuvo aquí con la empresa Fiberglass Colombia S.A. en los términos que ha reclamado y ello, por cuanto a pesar de acreditarse la situación de control no se demuestra ese predominio económico que exige la ley para poder establecer que se presenta una situación de unidad de empresa entre Fiberglass y Fibras Fivenglass S.A ; si bien se manifestó a lo largo del proceso que Fiberglass era socio mayoritario, este hecho no se pudo acreditar, no está acreditado documentalmente, se insistió en poder obtener el certificado o la prueba que nos permitiera determinar cuál era la participación que tenía Fiberglass en dicha compañía y no existe ningún otro elemento o ningún

otro medio probatorio de tal naturaleza que nos lleve a tal conclusión para considerar entonces que pudiésemos hablar de una unidad de empresa y de un contrato de trabajo; si bien son empresas filiales, porque eso no es desconoce ese hecho, hacen parte del mismo grupo empresarial, ese contrato que tuvo el trabajador en ese período o en esa fracción, entre enero de 1997 hasta marzo de 2008 pues tiene una reglamentación específica, se rige por las normas laborales o las normas que rigen para el hermano país de Venezuela, en virtud de ese principio de territorialidad conforme al artículo 2 del CST, recordemos que en esta clase de contratos las leyes que gobiernan los contratos laborales se rigen por las leyes donde se ha contratado y se ha prestado el servicio, salvo que se haya pactado algo distinto o salvo que se demuestre que el trabajador es contratado y la subordinación y dependencia se siga ejerciendo desde Colombia en este caso, como se señaló por la CSJ en la sentencia SL9240 de 2017, pero básicamente aquí lo que se evidencio es que hubo pues, la terminación de es que hubo la terminación de ese contrato en 1997 con Fiberglas Colombia, una nueva contratación con Fivenglass la cual culmina y se liquidada bajo las leyes del hermano país de Venezuela, y posteriormente hay una nueva contratación en el año 2008 donde inicialmente se acordó con el trabajador prestaría sus servicios allí en Venezuela, y culmina esta relación laboral el día 19 de febrero del año 2016, por la renuncia presentada por el trabajador, este contrato si bien la prestación inicial del servicio fue allí en Venezuela, si se hizo bajo la subordinación y control directo de Fiberglas Colombia y por lo tanto ese contrato que inició el 1° de marzo en su integralidad si debía regirse por las normas Colombianas como así aconteció en el presente caso.

De lo anterior, es claro para el despacho que no se pude acceder a la pretensión elevada en tal sentido, para que se declare que existió una relación laboral única, sin solución de continuidad con la denominada Fiberglass Colombia S.A. desde el 4 de enero de 1995 hasta el 19 de febrero de 2016; sino que por el contrario se debe declarar que existieron dos relaciones laborales con Fiberglass Colombia una regida por un contrato que inició el día 4 de enero de 1995 al 7 de enero de 1997 y un segunda relación laboral que tuvo inicio el 1° de marzo de 2008 al 19 de febrero de 2016., con la demandada Fiberglass Colombia S.A., ambas relaciones bajo contratos a término indefinido.

Bajo ese contexto, no se encuentra reparo alguno a la decisión de la operadora judicial, como quiera que tal como ésta lo analizó, la circunstancia que se diera la situación de control indirecto entre las dos sociedades, no lleva *perse* a que se tenga como una sola, para considerar que en realidad la prestación del servicio del actor entre el 8 de enero de 1997 y el 28 de febrero de 2008 se dio para la aquí demandada; téngase en cuenta que el actor renunció al contrato inicial que tenía con la sociedad accionada y recibió su liquidación en

los términos de ley; celebró nuevo contrato con otra sociedad diferente a la anterior, se le practicó liquidación de contrato a la terminación de ese vínculo y, suscribió nuevamente convenio laboral con la convocada al proceso; además, en gracia de discusión, no se acreditó la configuración de la "unidad de empresa" entre las dos empleadoras, para colegir como lo hace la parte accionante, la existencia un único vínculo laboral entre los extremos temporales referidos en la demanda.

Se dice lo anterior, toda vez que, el artículo 194 del CST, en su parte pertinente prevé "*...1º) Se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio. 2º) En el caso de las personas jurídicas existirá unidad de empresa entre la principal y las filiales o subsidiarias en que aquella predomine económicamente, cuando, además todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias; pero los salarios y prestaciones extralegales que rijan en la principal al momento de declararse la unidad de empresa solamente se aplicarán en las filiales o subsidiarias cuando así lo estipule la respectiva convención colectiva de trabajo, o cuando la filial, la subsidiaria este localizada en una zona de condiciones económicas similares a las de la principal, a juicio del Ministerio o del juez de trabajo...*".

La jurisprudencia legal, ha adocinado que la unidad de empresa, tiene por objeto impedir el desmejoramiento de la situación del trabajador provocado por la fragmentación del capital o del tiempo necesario para obtener algunas prestaciones establecidas en la ley o en las convenciones colectivas. La sentencia que declare la unidad de empresa vincula no solo a la sociedad que el demandante considere como matriz, sino a las que aparezcan como filiales de ésta, para la procedencia de su declaratoria y poder

predicarla respecto de varias personas jurídicas, es menester establecer la interrelación económica entre las implicadas para los efectos vinculantes conforme a la ley (Sent, CSJ, Sala Laboral, radicado 36216 de 30 de octubre de 2012).

También se ha sostenido que, para la procedencia de la unidad de empresa entre personas jurídicas se requiere, además de los elementos de similitud, conexidad y complementariedad, el predominio económico de una de ellas frente a las otras, no por medio de sus socios individualmente considerados; es el capital el presupuesto necesario, ausente este factor no puede ordenarse la integridad empresarial para los efectos laborales que de dicha institución se derivan (Sent. de 22 de noviembre de 1987, del Consejo de Estado, Sección Primera); por ello se ha considerado que, la unidad de empresa entre personas jurídicas impone la conjunción de dos factores: uno subjetivo y otro objetivo, el primero refiere al verdadero dueño de los instrumentos de trabajo y elementos de producción, el segundo a la explotación económica como un todo armónico, en suma se requiere la existencia de varias empresas propietarias subordinadas a una principal que predomine económicamente sobre las demás, pues, no basta la existencia de una matriz y una o varias subordinadas, sino que además, es indispensable que se dé un predominio económico de la principal respecto de las subordinadas (factor subjetivo) y, que las actividades de todas sean similares, conexas, o complementarias (factor objetivo) (Sent. 8 de marzo de 1994, radicados 5933 y 5934 – acumuladas- Consejo de Estado, Sección Segunda).

Sobre el tema, esta Sala ha tenido la oportunidad de pronunciarse, considerando específicamente, en providencia de 29 de septiembre de 2022 dentro del radicado No. 25269-31-05-002-2021-00072-01, con ponencia del doctor Eduin de la Rosa Quessep; lo siguiente:

“(...) De modo que, en principio, dicha institución con carácter marcadamente protector, que establece una de las llamadas por la doctrina ficciones jurídicas, busca hacer realidad la igualdad entre todos los trabajadores que laboran para un mismo patrón, entendiéndose que lo hacen cuando prestan sus servicios en una o varias empresas dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, siempre que desarrollen actividades similares, conexas o complementarias, como lo sentó y sintetizó de forma brillante la Corte Constitucional en la sentencia C- 1185 de 2000; en la que agregó que tal institución jurídica busca evitar que una empresa económicamente poderosa se fragmente artificialmente en varias empresas en razón de las diferentes actividades que cumple, algunas de las cuales tendrán una capacidad económica inferior a las otras y por ende las remuneraciones y prestaciones que pacten serán inferiores a las que puedan acordar las más fuertes desde el punto de vista económico, sin que se pierda de vista que cita también esa sentencia una doctrina del Consejo de Estado según la cual el objeto de la institución es descartar que mediante la constitución de diferentes sociedades, que jurídicamente son personas diferentes de los socios (...) se oculte o simule la verdadera realidad económica en perjuicio de los trabajadores de ellas; en suma, tiene el propósito de hacer prevalecer la situación económica por sobre la jurídica...”

En ese orden de cosas, y como lo concluyó la juzgadora de primera instancia, no es factible considerar que en el presente asunto quedó acreditada la configuración de la figura jurídica señalada, pues no se advierte ese predominio económico de la aquí demandada Fiberglass Colombia S.A. frente a la sociedad Fibras Fivenglass C.A., ya que no se pudo establecer la participación en el capital social de la primera respecto de la segunda; dado que lo señalado por el testigo Andrés Bernardo Chávez Gómez en el sentido que *“...Fiberglass es el dueño 100% de Fivenglass...”*, no es suficiente para tener por acreditada dicha situación; ni tampoco que se indique por dicho deponente que *“...las directrices son de Fiberglas...”*, así como que el superior jerárquico

del Gerente General de Fibras Fivenglass C.A., era “...*el Gerente General de Fiberglass...*”, ya que dichas razones son insuficientes para tener por demostrado que la primera de las mencionadas controla a la segunda y que se da esa unidad de propósito entre aquellas, tampoco se acreditó que las actividades desarrolladas fueran similares, conexas o complementarias; pues tales aspectos, no quedaron plenamente acreditados en el proceso, que conlleve la aplicación de las consecuencias pretendidas por el accionante derivadas de la configuración de la unidad de empresa; pues a manera de resultar insistentes no se demostró ese predominio económico de la aquí demandada como controlante indirecta de la subordinada o subsidiaria.

Recordemos que la jurisprudencia ha sostenido que “...*Para que se configure dicho predominio económico de la sociedad principal sobre la subsidiaria (...) se requiere que aquella posea más del 50% del capital y ello al tenor del artículo 261, numeral 1° del C. de Co. puede suceder directamente, o por intermedio o en concurrencia con sus subordinadas, o con las filiales o subsidiarias de éstas...*”; precisando que “...*no siempre que se esté en presencia de un grupo empresarial conformado por una sociedad principal o matriz y varias subordinadas, necesariamente hay unidad de empresa, ya que se hace indispensable verificar en todos los casos el factor del predominio económico o relación de dependencia económica que exige el mandato laboral, que lo comprende tanto la participación accionaria como el control financiero y administrativo entre las sociedades, común y recíproco, que lleve a inferir que las subsidiarias se encuentren directamente sometidas a la controlante, además que todas ellas deben cumplir actividades similares, conexas o complementarias...*” (Sent.8 de marzo de 1994, radicados 5933 y 5934 (acumuladas) Consejo de Estado, Sección Segunda, reiterada por la CSJ en sentencia SL6228-2016). En ese orden de cosas, no es posible colegir que la relación laboral que existió entre las partes, estuvo regida por un único contrato de trabajo, pues no fue lo

acreditado en el presente asunto; por lo que se confirmará la decisión de instancia en este aspecto, que arribó a la misma conclusión.

En cuanto a la **indemnización del artículo 64 del CST, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002**, asevera el demandante que el contrato feneció debido a las conductas del empleador que lo indujeron a presentar su carta de renuncia motivada y que, en su sentir constituyen justa causa para tal efecto.

La jurisprudencia legal, tiene adoctrinado en materia laboral, que quien alega un despido indirecto debe demostrar la terminación unilateral del contrato, que los hechos endilgados en la comunicación ocurrieron, que fueron puestos al conocimiento del empleador y que los mismos constituyen justas causas para dar por terminado el nexo laboral (SL417-2021 Rad. 71672 del 27 de enero de 2021). Aunado a que, conforme el párrafo de los artículos 62 y 63 del CST, señala *“...La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la ora, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos...”*.

Mediante comunicación de fecha 19 de febrero de 2016, dirigida por el accionante a la sociedad demandada, *“...FIBERGLASS COLOMBIA S.A. – Atn: Sres. Carlos Celades Querol / Diana Correal...”*; (fls. 290 a 292 PDF 01); éste señala:

“(...) En el día de hoy, en consideración a que...

1.- En fecha 01 de julio de 2.015 se me notifica se manera intempestiva, sin anuncios o consultas previas, sobre el cambio desde la posición de Gerente de Cadena de Suministro que venía ostentando desde el 01 de septiembre de 2.009 a una nueva posición como Gerente del Proyecto de Distribución Yeso, posición esta última sin estructura organizativa ni funciones claramente establecidas mediante un descriptivo formal del cargo,

2.- Que manifiesta la Gerencia General en su momento que no era una posición o proyecto que permitiera mayor grado de optimismo debido a las circunstancias que lo acompañaban,

3.- Que la viabilidad de dicha posición dependía del éxito de alguno de los proyectos de adquisición de otras empresas (Gyptec S.A. o Paneltec S.A.), ya presentes en el negocio de yeso como fabricantes y que en el caso de la primera era una intención manifiesta desde hacía más de 6 años,

4.- Que finalmente ninguna de estas adquisiciones se logró concretar, siendo la última opción la empresa Paneltec S.A., de la cual se infiere en correo del 19 de noviembre de 2015 de Fernando Martín López, quien acompañaba este proyecto de entrada al mercado del yeso en Colombia desde el equipo central de Placo, no procedería tampoco,

5.- Que desde ese momento quedo sin función alguna dentro de la compañía en una especie de limbo laboral,

6.- Que en la entrevista anual de desempeño del periodo 01-01-15 al 31-12-15, realizada el 21 de enero de 2.016 la Gerencia de la compañía manifiesta que en estas circunstancias lo que cabe es un "cambio de entorno" para lo cual se me invita a conversar con el Director de Recursos Humanos de la Delegación en México, Sr. Silvestre Herrera,

7.- Que en dicha conversación, realizada vía telefónica el 28 de enero de 2.016, el Sr. Silvestre Herrera manifiesta que no hay otras opciones laborales dentro de la organización Saint en este momento y que entonces lo que cabe es terminar el vínculo laboral conforme los términos de ley, para lo cual solicitará a la Sra. Diana Correal como Directora de Recursos Humanos de Fiberglass Colombia S.A. que adelante el cálculo respectivo.

8.- Que en conversación con la Sra. Diana Correal, ella indica que se le está presentando una dificultad técnica en el cálculo de la antigüedad para efectos de la indemnización correspondiente dado que lo que ve en mi expediente es un inicio de vínculo laboral con la compañía mediante contrato desde el 01-03-2.008.

9.- Que debido a lo anterior escribo correo al Sr. Silvestre Herrera el 01-02-16 informando de la dificultad que se le presenta a Recursos Humanos de la compañía para realizar la liquidación del contrato, toda vez que la antigüedad de mi vínculo con esta data del 04-01-95 como incluso puede leerse en el resumen curricular que se encuentra en la base de datos People Group que maneja Saint Gobain, sobre el cual la Sra. Diana Correal manifiesta en correo del mismo día que esperará respuesta del Sr. Herrera.

10.- Que además de haber sido notificado ya de la terminación del vínculo laboral como relato en el numeral 7, se me indica por parte de la Sra. Diana Correal que en conversaciones con la Gerencia de la compañía se ha determinado que no es necesario incluso que haga presencia física en las instalaciones de la empresa,

11.- *Que siendo ya una certeza mi salida de la compañía, para lo cual solo queda el cálculo de la liquidación luego de superar la dificultad referida, doy inicio a la búsqueda de alternativas laborales.*

12.- *Que el día de hoy, sin funciones, sin requerimiento presencial, luego de 22 días calendario aún no hay definición alguna por parte de la empresa, conductas varias de las aquí relatadas, que a mi juicio pueden tipificar dentro de la Ley 1010 de 2.006 como acoso laboral.*

13.- *Que dicho acoso lo considero iniciado desde la evaluación de desempeño correspondiente al año 2.014 en donde no se valoraron de manera objetiva los resultados de gestión de los objetivos planteados para ese año, lo cual motivó en su momento las observaciones que hice a la Gerencia de la empresa mediante correo electrónico enviado en fecha 28-04-15 y que fueron desconocidas (la evaluación fue cerrada en el sistema por la Gerencia sin hacer revisión de las observaciones ni (...) a que hubiere lugar),*

14.- *Que en el curso de los 22 días transcurridos desde que se me notificó de la terminación del vínculo con la compañía he recibido una oferta laboral de mi total interés, de la que hallo en proceso de contratación sin que al momento de presentar esta comunicación se haya concretado firma alguna aún de contrato,*

15.- *Que en virtud de esto debo presentar mi renuncia para evitar incurrir en la falta de estar vinculado simultáneamente con dos patronos.*

16.- *Que la secuencia de eventos aquí descrita no fue motivada por mi parte y que la renuncia a la compañía tampoco fue contemplada como un escenario de mi parte en forma voluntaria y es el resultado fortuito de las circunstancias aquí narradas, que de paso sea dicho me han causado semanas de desasosiego y angustia dadas las grandes responsabilidades familiares y demás, por lo que considero puede calificarse una renuncia inducida, situación también contemplada en la Ley 1010 de 2.006,*

Entonces manifiesto como consecuencia de todo lo anterior, que en efecto presento mi renuncia con carácter inmediato a Fiberglass Colombia S.A.

No obstante (sic) todo lo ya señalado, considero mi deber moral expresar que gracias a estos 21 años de experiencia en la compañía, pude concretar un muy valioso desarrollo profesional, académico, crear importantes redes de relacionamiento, consolidar grandes amistades, mejorar progresiva y constantemente las condiciones de vida de mi familia, por lo que siempre tendré un profundo sentido de gratitud hacia esta compañía a la cual le deseo los mayores éxitos en el futuro...”.

Comunicación respecto de la cual, mediante misiva de 26 de febrero siguiente (fls. 293 y 294 PDF 01), la sociedad demandada, le indica:

*“(...) Hemos recibido su comunicación en la cual nos informa la decisión de no continuar en las labores que ha venido desempeñando en el cargo de **Gerente Proyecto de Distribución de Yeso**; por lo tanto la compañía ha decidido aceptar su carta de renuncia a partir del día **19 de Febrero de 2016**, fecha hasta la cual laboró en la compañía y por la que serán liquidadas las prestaciones sociales y acreencias laborales a que tenga derecho, la cuales le serán entregadas en los próximos días a través de transferencia electrónica una vez usted revisé y esté de acuerdo con la liquidación preparada para tal fin.*

No obstante aceptarse la renuncia presentada, la empresa no comparte ni acepta los hechos contenidos en la misma, teniendo en cuenta para ello, que nunca hubo respecto de usted conductas de acoso laboral como las que indica en su misiva, las cuales, sólo hasta el momento de su renuncia manifiesta.

Por tanto, es necesario precisar los siguientes aspectos respecto su comunicación:

- 1. Como es de su conocimiento, teniendo en cuenta los resultados evidenciados en auditoria al sistema de control interno practicada en el mes de Mayo por parte del grupo Saint Gobain, se encontraron graves faltas de control en los procesos auditados bajo su responsabilidad en calidad de Gerente de Cadena de Suministro. Teniendo en cuenta estos hallazgos, se decidió realizar ajustes en el área, encargándolo a usted como responsable de un proyecto estratégico de la compañía y conservando en todo momento su posición como miembro del comité ejecutivo, reportando al director general de la compañía, nombramiento que se le notificó por escrito.*

Es importante recordarle que, con ocasión de la auditoria señalada usted tuvo la oportunidad de exponer su versión sobre los hechos, sin generarse de forma alguna desmejora en sus condiciones laborales y manteniendo la calidad de su posición en la empresa.

- 2. Desafortunadamente, y como ocurre con la apertura y manejo de nuevos negocios y proyectos, se encontró que no había condiciones favorables para continuar con el mismo sin que se le hubiese endilgado a usted responsabilidad alguna en tal circunstancia ya que se trató de una (sic) revés normal de este tipo de operaciones, razón por la cual, sus argumentos en este sentido no pueden ser de recibo.*
- 3. Por otro lado, debido a la naturaleza de su actividad, la Dirección Regional de RRHH de Saint Gobain en México se encargó de analizar lo ocurrido para buscar mecanismos y oportunidades de mejora, lo cual le fue a usted comunicado por el señor Carlos Celades, lo que, de ninguna manera, tuvo como objetivo presionar la decisión que ha formalizado.*

Entonces, de ninguna manera puede pretenderse entender el normal seguimiento de las actividades de nuestros colaboradores, como una conducta de acoso laboral, máxime si se tiene en cuenta que, a pesar de que usted sitúa los hechos desde hace meses atrás, nunca realizó manifestación o presentó queja formal ante el Comité de Convivencia como lo exige la ley ni tampoco hizo conocer estas supuestas conductas a la compañía como actos de dicha naturaleza.

Así las cosas, la manifestación según la cual usted renuncia (sic) entre otras razones, por supuestos eventos de acoso laboral no cuenta con fundamento fáctico ni jurídico, y por el contrario pretende justificar las inconsistencias evidenciadas por la empresa en el desarrollo de sus labores. Vale la pena decir que, tan inexistente es el acoso por usted referenciado que, la compañía, como una forma de promover su mejora, lo asignó a un proyecto específico cuyo resultado, como los de todos los proyectos que emprendemos como organización no puede prometerse, garantizarse ni mucho menos anticiparse y por esa misma razón se asigna, como ocurrió, a personal con experiencia que pudiera llevarlo a cabo.

Por lo demás, debo ser enfática en señalar que, no se cumple ninguno de los requisitos de la figura del acoso laboral por usted referenciada, y en consecuencia, su renuncia sólo puede ser considerada como producto de su decisión voluntaria, libre y sin presiones de ningún tipo..."

Bajo ese contexto, se procede a verificar si efectivamente como lo considera la parte demandante, las situaciones narradas en la misiva de renuncia se presentaron, son constitutivas de acoso laboral, y llevan a tener por justificada su decisión de romper el vínculo laboral por causas atribuibles al empleador.

Así las cosas, recordemos, la Ley 1010 de 2006 fue expedida con el fin de adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo; el artículo 2º lo define como toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador o un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero 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; que

puede presentarse bajo las modalidades de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad, desprotección laborales; igualmente, los artículos 7º y 8º establecen las conductas que son consideradas como tales y aquellas que no lo son, siendo factible señalar que no toda exigencia, orden, solicitud o actuación que se presente en el ámbito laboral puede configurarlo; también la norma contiene una presunción legal, susceptible de ser desvirtuada por la parte que atribuye el acto, advirtiendo que los hechos descritos deben ser acreditados, no bastaba para ello las simples manifestaciones de su ocurrencia sino que deben tener soporte probatorio; así mismo, consagra mecanismos de corrección del acoso, determina las autoridades competentes para declarar que este ocurrió; en su artículo 9º establece medidas preventivas y correctivas, señalando que la víctima de ellos pueden acudir al inspector de trabajo para poner en conocimiento si se consideraba víctima de este y, precisa en el artículo 12, a los jueces laborales en el lugar de los hechos, como los competentes para adoptar las medidas sancionatorias relacionadas en el artículo 10, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

En la mencionada carta de renuncia, sostiene el actor que para el 1º de julio de 2015, se le notificó el nombramiento como Gerente de Proyecto de Distribución de Yeso, que no tenía *“... estructura organizativa ni funciones claramente establecidas mediante un descriptivo formal del cargo...”*.

Al proceso se allegó: (i) FORMATO DE CAMBIO DE ESTRUCTURA de la accionada, de fecha 01/07/2015, del empleado: Cesar Montaña, en la que se registra como cargo actual: *Gerente Cadena de Suministro*,

nuevo cargo: *Gerente de Proyecto de Distribución de Yeso*, motivo de la generación el cambio de la estructura: “...*Creación de nuevo cargo...*”, fecha de inicio: 01/07/2015, en los cuales los datos como nombre y cargo del nuevo jefe inmediato, lugar de trabajo, tipo de contrato, nuevo salario mensual y régimen son los mismos que se registran para en el cargo actual (fls. 240 PDF 01); (ii) LISTA DE CHEQUEO CAMBIO DE ESTRUCTURA, formato de Recursos Humanos, donde se registra las actividades y documentos que deben gestionarse en virtud del cambio presentado, tales como “...*Preparar análisis del cambio de estructura: Funciones, perfiles, estructura, salarios, etc....*”; “...*Actualizar organigramas...*”; “...*Actualizar descriptivo de cargo...*”; “...*Notificar a sistemas y solicitar la configuración del equipo...*”; “...*Reportar los cambios en Global A y Listado de personal...*”; “...*Actualizar el cambio de estructura en el Sistema de Nómina Synergy...*”, entre otros (fls. 241 ídem); (iii) Misiva de 1° de julio de 2015, mediante la cual se le comunica al demandante “...*Con motivo de la nueva estructura del área Comercial de la compañía y teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia y trayectoria en la organización, nos complace comunicarle que a partir del 01 de julio el nombre de su cargo será **GERENTE DE PROYECTO DISTRIBUCIÓN DE YESO...***” (fl. 242 ídem); (iv) correo electrónico de: Celades Querol, Carlos –Director General de la accionada y jefe inmediato del demandante-, para: Martín López, Fernando –Saint-Gobain-, con copia al demandante, asunto: Plasterbard in Colombia, en el que se indica: “...*Te conformo que ya tenemos asignado líder de proyecto para la distribución de la placa de yeso en Colombia. La persona encargada del tema es Cesar Montaña. Por favor confirma tu disponibilidad para la webex de la semana próxima...*” (fl. 243 ídem), entre otros documentos.

La representante legal en el interrogatorio de parte, sobre el Proyecto de Distribución de Yeso asignado al accionante, al preguntarle el apoderado de éste que si el cargo de Gerente no tenía

descripción funcional formal, precisó: *“...todos los cargos en el Saint Gobain y específicamente en la plaza Fiberglass tienen su descriptivo de cargo y adicional es un cargo que se determinó y se le estableció al señor Montaña por su grado de conocimiento, por su trayectoria, era un proyecto bastante importante para la compañía y por ello es un nuevo desarrollo de la empresa y tenía su descriptiva de cargo...”*, que dicho proyecto consistía en poder desarrollar ese mercado en Colombia, para poder tener una nueva línea de negocio en la empresa, que dicho proyecto se formalizó en el 2015, que dependía del desarrollo del mercado y no estaba el tema de adquisición de compañías, que *“...de acuerdo al entorno del mercado, a la situación y al estudio que se realizó no se llevó a cabo el proyecto que se tenía...”*, *“...del desarrollo del mercado del yeso en Colombia...”*, que ante la falta de viabilidad del citado proyecto, la compañía le hace un ofrecimiento al actor para liderar otro proyecto de mercado acústico industrial *“...pero no lo aceptó en su momento, pasó ya su carta de renuncia, entonces si se le ofreció una nueva condición; bueno también aclaró que ese nuevo mercado al que se le estaba haciendo la propuesta que el señor no quiso aceptar, es un mercado que actualmente se desarrolló en la compañía y que actualmente tenemos como una línea de mercado dentro de todo el portafolio que representa Fiberglass...”*.

Precisó que durante el año 2015 y 2016, como le preguntó el apoderado del demandante, éste tenía funciones asignadas a desempeñar, *“...las funciones como están hablan del 2015, estamos hablando del proyecto, entonces ahí si tenía funciones creo que dentro del expediente está todo proceso que él realizó en el 2015, las reuniones, los contactos, también hay un correo donde se presenta, esto como nuevamente repito es una empresa multinacional, muchos proyectos están relacionados con compañías de otros lugares, entonces la presentación del señor se hizo de manera formal en correos diciendo cual iba a ser la función que él iba a ejercer dentro de Fiberglass...”*; que si bien el Proyecto del Yeso no funcionó como lo esperaba la compañía, el accionante siguió ejerciendo sus funciones *“...digamos que se seguía porque de todas maneras*

el mercado existía y pues había que hacer análisis y había de entregar temas de conclusión, y ahí es cuando te comento que por ser cuadro y ser una persona transversal que depende de la dirección general, pues estaban buscando alternativas, pero él siguió con el desempeño de su cargo como tal, recibiendo su remuneración como tal, y la denominación igual de su cargo...”.

La deponente Diana del Pilar Correal Orjuela –Gerente de Recursos Humanos para la época de los hechos, refirió que el último cargo desempeñado por el demandante *“...él tenía el cargo de Gerente asignado a un proyecto de un desarrollo del negocio del yeso...”,* que las funciones de éste en dicho cargo, se encaminaban a mirar *“...como unas posibilidades de desarrollo del negocio del yeso por parte de la compañía, entonces él fue designado por el gerente, por la junta directiva para desarrollar un proyecto que en ese momento era estratégico para el negocio y confidencial, buena parte era un tema que era de alto impacto para la compañía en ese momento, él tenía a cargo desarrollar evaluaciones de viabilidad, evolución del producto, precios del mercado, para incursionar en ese mercado...”;* que esas responsabilidades y funciones le fueron comunicadas al accionante *“...si se le comunicaron, en la compañía hay una herramienta que es un descriptivo del cargo donde se identifican las funciones que son asignadas a cada cargo y el Director General, la Junta Directiva y la personas que lo asignaron le explicaron en su momento cual era el alcance y cuáles eran las funciones que él debía desarrollar en ese cargo...”,* dentro de la estructura organizacional y funcional de la accionada, las características *“...ese cargo le reportaba a la Dirección General de la compañía, ese cargo pues era un cargo como es la nomenclatura Gerente, gerencial, era parte de los cuadros de la nomenclatura de directivos de la unidad de negocio en ese momento...”.*

Mencionó que en ningún momento el actor se rehusó a ejercer el cargo *“...no, no, él procedimiento cuando hay un cambio de cargo es hacer una notificación por escrito la cual se hizo, en su momento se le notificó el aceptó de recibo y no manifestó algún descuerdo, no...”;* que aquel *“...presentaba informes*

de avances de la gestión, los proyecciones, investigaciones y él presentaba unos informes periódicos, no recuerdo la frecuencia pero si se dejaban informes del avance de su labor si...”; que cuando el proyecto del Yeso se terminó “...en ese periodo de tiempo, lo que se buscaba era una asignación para Cesar de acuerdo a su experiencia, su conocimiento del mercado, del negocio, se estaban buscando opciones para seguir generando valor para la compañía...”, por tanto, “...a él se le presentó la opción de atender el desarrollo de las aplicaciones acústicas en la industria, ese como parte del corn bisnes de Fiberglass, era una oportunidad también que se identificaba y que era una de las opciones para asignar ese trabajo a César...”, “...que a él se le planteó eso como una asignación, pero justamente en ese momento fue cuando recibimos su carta de renuncia...”, reiteró que en el cambio de cargo del actor “...él continuo siendo Gerente, continuo siendo cuadro de la compañía, su reporte al Director General seguía siendo así, la compensación lógicamente se mantuvo y se actualizó por la política salarial siempre de ahí en adelante y no, no le cambió de esa parte absolutamente nada...”; también refirió que el demandante no elevó ante el Comité de Convivencia ni el área de Recursos Humanos de la compañía, queja alguna por actos de presunto acoso laboral.

El testigo Andrés Bernardo Chávez Gómez, refirió que la terminación del contrato del demandante fue porque “...la empresa decide terminar el cargo, no terminar el cargo sino despedir a Cesar prácticamente pero el detalle no lo tengo...”, al preguntarle que como se produce esa terminación, señaló “...pues normalmente Fiberglass las decisiones las toma la compañía y se comunican, pero pues no es un proceso, o sea no es inmediato, ahí es complejo porque lo que hacen es empezar a quitar funciones o a relegar a las personas a dejarlas sin trabajo, pero así exacto de que paso y como, no, no lo tengo...”, que respecto al demandante recuerda que hubo algunos cambios “...en cuanto a sus actividades, su perfil e incluso hasta su oficina...”, que “...Fiberglas tiene un comité al cual asistía Cesar y dejaron de invitarlo, dejaron de invitarlo a algunas reuniones, el cambio de oficina del segundo piso al primer piso

a un área no cerrada, un cubículo...”, que dicha situación le consta porque “...en ese momento yo trabajaba como control interno entonces tenía acceso a mucha información, trabajaba de la mano con la Gerencia General...”, que dentro de sus funciones, las del testigo, no estaba verificar la asistencia a Comités o reuniones, que no sabe las funciones exactas que desarrollaba el demandante; que aquel estuvo “...en cadena de suministros y después fue representante de una línea nueva o algo así, no recuerdo bien el nombre responsable o director de la línea de yeso, alguna cosa, porque en ese momento se estaba pensando comprar una compañía, Saint Gobain estaba pensando comprar una compañía de yeso...”, “...ese negocio no fue viable y no se accedió a comprar pero no conozco más detalles, pues los conozco porque el rol de control interno tenía que ver con mis actividades entonces, pero no conozco detalles de porque si porque no funciona...”; que sabe que el actor un tiempo “...se queda sin nada que hacer...”, pero “...no, sé que es un tiempo pero decir de tales fecha no...”, que al demandante “...sé que lo despidieron pero no se más la verdad...”, que él –el testigo- no hacía seguimiento a las actividades diarias del accionante, tampoco sabe que el área de Recursos Humanos le haya comunicado al accionante la terminación de su contrato, ni tampoco tuvo acceso a la evaluación del cargo del accionante para efectos de establecer el bono anual.

En ese orden de cosas, si bien se presentó un cambio de cargo y de funciones, no es factible colegir que el mismo se dio como un acto de acoso laboral; téngase en cuenta que contrario a lo aseverado por el actor en la comunicación de terminación del contrato, en el mes de junio el Director General de la demandada envía correo electrónico a un funcionario del Grupo Saint Gobain – Martín López Fernando-, con copia al demandante, confirmando la designación de éste como la persona encargada del proyecto de distribución de placas de yeso, y le solicita a dicho funcionario que

confirme su disponibilidad para la webex –reunión o conferencia virtual- de la siguiente semana; por tanto, lo argüido por el accionante en el sentido que “...se me notifica de manera intempestiva, sin anuncios o consultas previas...”, resulta alejado de la realidad probatoria acreditada.

Ahora, se advierte que se encargó al accionante de dicho proyecto, atendiendo las cualidades y calidades de éste, como se indica en la comunicación con la que se le informa tal designación, al mencionarse que se hace “...teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia y trayectoria en la organización...”, que se trataba de un proyecto de importancia para la empresa y el grupo empresarial al que ésta pertenece, así lo deja ver el correo dirigido por un funcionario de éste último –Fernando Martín López- al Director General de la accionada –Carlos Celades Querol- al indicarle el 2 de junio de 2015 “...Me dijo Antonio que para este mes (Junio) ibas a tener a una persona dedicada a esto de las placas de yeso, imagino que su perfil será el de un Jefe de Producción, porque esto es lo que necesitamos en este momento para abrir mercado ... Dime quién es la persona de contacto y organizamos una webex para que yo lo conozca. Y si te parece bien yo lo puedo ir trabajando todo con él y reportar periódicamente a mi jefe y a ti, aunque tú tendrá información directa por su parte...” (fl. 244 PDF 01); por tanto, no es factible colegir que dicho cambio tenía como propósito desmotivar al trabajador e inducirlo a que presentara su renuncia.

En efecto, pues la circunstancia que no hubiese obtenido los resultados que la accionada esperaba, no permite dar tal entendimiento, menos aún que no era un “...proyecto que permitiera mayor grado de optimismo...” como lo afirma el actor le comentó el Director General aspecto que por demás no demostró; ya que, era

un proyecto, una estrategia de negocio que emprendía la compañía, una exploración de oportunidades, por lo que no podía asegurar o garantizar su desarrollo y permanencia dentro del mercado y así lo entendía, nótese que no se indica que por tal situación se responsabilizó al accionante, no aparece evidencia de ello en el plenario; por el contrario, él siguió devengando su salario, ejerciendo un cargo directivo dentro del organigrama de la sociedad; téngase en cuenta en ejecución de ese cargo participaba en reuniones, hacía comentarios y sugerencias, presentaba informes, por lo que tampoco surge certera la afirmación “...desde ese momento quedo sin función alguna dentro de la compañía en una especie de limbo laboral...”; como se evidencia en los e-mail de fechas 30 de septiembre de 2015 (fl. 248 PDF 01); 7 de octubre de 2015 (fls 255, 272 ídem); 17 de noviembre de 2015 (fls. 273 id); 9 de diciembre de 2015 (f. 275 id.); 24 de diciembre de 2015 (fl. 277 id.); 13 y 16 de enero de 2016 (fls. 281 y 282 id); el 23 de diciembre de 2015, Martín López Fernando, respecto a la reunión “...2nd Latin America Community...”, le indica al actor “...Cesar – A pesar de la situación en Colombia, sería interesante tu asistencia. Coméntalo con Carlos y confírmamelo...” (fl. 278 ídem); reunión a la que había sido convocado conforme se acredita con el correo de 26 de noviembre de 2015 (fls. 278 y 279 ídem); situación que desvirtúa lo aseverado por el testigo Andrés Bernardo Chávez Gómez, en cuanto a que al actor dejaron de invitarlo a algunas reuniones, pues no es lo advertido; y menos aún que hubiere existido acciones de discriminación y desmotivación de la accionada frente al demandante; dada que, a manera de resultar insistentes, no es lo acreditado dentro del proceso.

Tampoco la situación del eventual cambio de oficina, que refirió el apoderado del actor en sus alegaciones en las instancias,

que por demás no se encuentra mencionada en la carta de terminación, configura un acto de discriminación al trabajador y por ende una situación de acoso laboral; téngase en cuenta que era lógico que al cambiar de cargo también lo hiciera de lugar –sitio físico- de prestación del servicio, como lo indicó la directora de Recursos Humanos al aseverar *“...en el momento que Cesar tiene un cargo de gerente de abastecimiento, él ocupaba la oficina que tiene el área de logística que en ese momento era en el segundo piso, y ahí se ubicada el gerente que interactuaba con todo el equipo de compras de operación que quedaba allí, si le entiendo su pregunta, cuando Cesar cambia de cargo para dedicarse al proyecto, el nuevo gerente de logística o abastecimiento se ubica en esa oficina y Cesar ubicó otro espacio, que pues exactamente yo no recuerdo cual, pero todos tenemos en esa oficina un espacio para trabajar de acuerdo a los espacios que habían disponibles...”*; que *“...las instalaciones en donde están las oficinas de Fiberglass unas tienen espacios abiertos otras tienen espacios cerrados más no se llama cubículo, pero hay de todo tipos de oficinas, es un espacios en dos pisos y hay oficinas grandes y oficinas pequeñas...”*; pues no se advierte que dicho cambio lo hubiera puesto en condición de discriminación frente a los demás trabajadores, ni tuviere como propósito el desmotivarlo, menos aún *“...el desbordamiento de las facultades del ius variandi...”*, cómo, se indica, en las alegaciones de segunda instancia; pues se reitera, al cambiar de cargo y funciones también se evidenció dicha situación respecto del lugar de prestación de servicios, sin que se acreditara que las condiciones del sitio asignado, conllevaban menoscabo de la autoestima y dignidad del accionante.

Frente a la evaluación de desempeño del año 2014, que también alude el actor en su carta de renuncia como acoso dado que *“...no se valoraron de manera objetiva los resultados de gestión de los objetivos planteados para ese año...”*; tampoco dicha situación lleva a imprimir tal

calificativo, conforme al literal d) del artículo 8° de la Ley 1010 de 2006, que señala que no constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades: “...d) *La formulación de circulares o memorandos de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la **evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento...***” (resalta la Sala); dado que dentro del poder subordinante del empleador se encuentra el hacer seguimientos, exigir el cumplimiento de órdenes e instrucciones y por ende, evaluar laboralmente a los subalternos conforme los indicadores objetivos y generales de rendimiento.

Ahora, como lo analizó la juez a quo, “...aquí no se demostró que la baja en estas calificaciones tuviera una finalidad de generar en el trabajador precisamente que este renunciara, él no acredita bajo ningún otro medio que fuera merecedor de otra calificación más allá de la comparación que él hace frente a los años anteriores, pero pues no trajo ninguna prueba que pudiera determinar o inferir por lo menos que la calificación estaba viciada o que estaba buscando que el trabajador tomara la decisión de dar por terminada esa relación de trabajo...”; dado que el actor tuvo la oportunidad de exponer sus puntos de vista sobre la calificación recibida, solicitar la revisión conjunta de la misma con el accionada y su corrección, como se advierte de los correos de 28 de abril y 13 de mayo de 2015, dirigidos al Director General de la pasiva –Celades Querol Carlos- (fls. 123 a 125 PDF 01); y solicitó audiencia a funcionario del Grupo Saint Gobain –Azam Dominique- según correo del 30 de junio de 2015, en el que señala “...Sr. Azam. Un cordial saludo. sé que estará por Colombia la próxima semana. ¿Me permitiría 10 minutos de su tiempo?...” (fl. 246 PDF 01), y respecto del cual el mencionado Azam, mediante correo de la misma fecha -30 de junio de 2015- le solicita al Director General que le indique cual es el motivo de la audiencia solicitada (fls. 246 ídem); informándole el 1°

de julio de 2015: “...Creo que el motivo de esta solicitud es la discrepancia que tenemos sobre el desempeño de César, el cual le explique en su última entrevista anual. En esa entrevista le dije que si seguía en disconformidad podía solicitar una reunión con la Delegación (Silvestre o contigo). El motivo de dicha discrepancia es que César no ve que su desempeño y su contribución a la compañía se han degradado en los dos últimos años. Además, él está más preocupado por su evolución personal que por como impacta su trabajo en el resultado de FGC...”, indicando “...el segundo caso es de Cadena de Suministro en Colombia donde la evolución del departamento no ha sido la que se esperaba. Le he comentado en múltiples ocasiones que debía reunirse con su equipo ya que CS es un área clave para la compañía. Después de mucho insistir lo hizo, pero de una forma forzada. Además, le insistí en las cuestiones de control interno principalmente relacionadas con las Compras. Su no involucración activa en el proceso nos ha llevado a que en la auditoría reciente las desviaciones principales viene de esa área. Por eso, y como consecuencia del plan de acción de la auditoría, hemos reorganizado la parte Logística y Compras dejando a César únicamente la responsabilidad del proyecto de desarrollo del mercado del yeso...” (fls. 245 y 246 PDF 01); por tanto, no es posible inferir que el propósito de la pasiva al emitir una calificación que no satisfizo los intereses del accionante, era desmotivarlo y que éste renunciara; pues si ello fuere así, cual la razón para encomendarle el nuevo proyecto en el que estaba interesada como compañía desarrollar para ocupar un lugar representativo en el mercado del yeso, como se colige de los medios de convicción referenciados líneas atrás.

Otro de los aspectos que refiere el demandante, es que la accionada fue quien tomó la determinación de romper el nexo laboral, conforme a la conversación telefónica sostenida con el señor Silvestre Herrera, Director de Recursos Humanos de la Delegación de México del Grupo Saint- Gobain, quien le señaló que le solicitaría a la Gerente de Recursos Humanos de la accionada adelantar el cálculo respectivo de la liquidación; sin embargo, tal hecho no fue aceptado

por la parte demandada, no se cuenta con confesión de ésta al respecto, ni con otro medio de convicción que así lo corrobore; téngase en cuenta que la citada Gerente de Recursos Humanos, es decir la declarante Diana del Pilar Correal Orjuela, sostuvo que *“...Silvestre era la persona encargada a nivel de la región Colombia México por asuntos corporativos de recursos humanos del grupo empresarial al cual pertenece Fiberglass...”*; pero que éste no tiene ninguna atribución o injerencia respecto al personal de la sociedad demandada relacionada con la posibilidad de terminar, contratar o modificar las condiciones labores, que tampoco dicho señor se dirigió a ella –la testigo-, informándole o manifestándole la terminación del contrato o el despido del actor, como se le cuestionó a la misma.

Precisó, que el accionante *“...me comentó que había tenido una conversación con Silvestre en la cual habían hablado de la preparación de su liquidación de contrato, a lo cual yo le conteste a Cesar que no lo conocía que iba a comenzar a revisar la información y dentro de mis funciones de recursos humanos, yo hice una revisión de su hoja de vida para empezar a documentarme y tener un concepto de lo que Cesar me comentó a mi...”* ; que ella no recibió de parte del señor Silvestre Herrera alguna directriz o instrucción relacionada con la liquidación o el motivo de la liquidación del actor *“...no señora, yo no recibí comunicación del Silvestre...”*; que *“...la función de esa persona –alude a Silvestre Herrera- es toda la parte corporativa del grupo, entonces el de recursos humanos lanzan proyectos, estrategias de implementación en los países para temas de recursos humanos y está en comunicación con los países o con las unidades de negocio dando ese soporte a todo el enfoque en temas de cultura y corporativos del grupo, por eso se llama delegado, ellos son delegados corporativos...”* .

También señaló que el contrato del actor finalizó porque él presenta carta de renuncia a su cargo, y como Gerente de Recursos Humanos ella –la deponente- es la responsable de atender ese tipo

de comunicación, que recibió la carta, se indicaba *“...el detalle literal no recuerdo pero era una renuncia a su cargo que tenía, mencionando una fecha exacta de solicitud de terminación de contrato, una renuncia voluntaria con la cual se procedió a hacer el proceso de liquidación de contrato, yo misma me encargue de hacer un encuentro en donde le entregue a Cesar todos los documentos del retiro, asegurarme que los recibiera de conformidad, con la comprensión y de recibir firmado por él, el proceso de liquidación, tanto en documento como en la propia liquidación del contrato...”*; que al accionante se le propuso *“...atender el desarrollo de las aplicaciones acústicas en la industrias, era una oportunidad también que se identificaba y que era una de las opciones para asignar ese trabajo a César...”*. *“...yo recuerdo que a él se le planteó eso como una asignación, pero justamente en ese momento fue cuando recibimos su carta de renuncia...”*.

Ahora, si bien aparece un cruce de correos entre el actor y Silvestre Herrera, los días 28 de enero y 1 de febrero de 2016 (fls. 133 a 135 PDF 01), en uno de ellos, este último le indica al accionante que por sus ocupaciones no pudo responder a las llamadas que aquel le hizo, pero que ese día -28 de enero- sobre las *“...15h00 hora de México...”* puede hacer un espacio para enlazarse, que *“...Eva...”* hará la comunicación; de tal situación no es factible tener por acreditado que realmente dicho señor le dio por terminado el contrato de trabajo, ya que ello no se desprende de la lectura de dichos correos; téngase en cuenta que en correo del 1 de febrero de 2016 11:23, con asunto *“...Liquidación...”*, es el actor quien refiere que habló con Diana Correal y ésta le manifiesta *“...que se le está presentando una dificultad técnica para el cálculo de la antigüedad de mi liquidación... Diana requiere una confirmación de tu parte para poder hacer el cálculo correspondiente. Agradezco tu atención y quedamos atentos a tus indicaciones...”*; pero se reitera, tales manifestaciones no llevan a inferir certidumbre alguna sobre lo conversado por el actor y el citado Silvestre Herrera, menos aún que

aquel le dio por terminado el contrato de trabajo en los términos referidos por éste.

Bajo ese contexto, debe colegirse que tampoco quedo acreditado el dicho del actor en el sentido que fue la accionada quien tomó la decisión de romper el contrato, toda vez que no es lo evidenciado; téngase en cuenta que conforme los diferentes medios de convicción referenciados y lo admitido por el demandante en su comunicación de fecha 18 de marzo de 2016, en la que se pronuncia sobre la carta con la que la pasiva acepta la renuncia; la empresa le ofreció desarrollar el mercado de aplicaciones acústicas en la industria, lo que le informó el 19 de febrero de 2016, pero que él no aceptó (fls. 315 y 315 PDF 01); circunstancias que desvirtúa lo argüido por el actor, pues si le estaba asignando nuevas funciones, es lógico y coherente inferir que no tenía la intención de finiquitar el contrato que los ataba.

Así las cosas, al no quedar acreditadas las situaciones relatadas en la carta de renuncia como constitutivas de acoso laboral que asevera el actor lo llevaron a presentar la carta de renuncia, ni alguna otra que pueda considerarse como justa causa de terminación del contrato endilgable al empleador; no hay lugar a edificar condena alguna por la indemnización deprecada, ni por los perjuicios inmateriales aludidos en el escrito demandatorio; tal como lo coligió la juzgadora de instancia; en virtud de lo cual, se confirmará a sentencia revisada en este aspecto.

Finalmente, reclama la parte actora **el reajuste de la bonificación**

por resultados del año 2014 y el pago de la correspondiente al 2015; señalando la pasiva que la primera de las reclamadas *“...se reconoció, liquidó y pagó como corresponde, y debe tenerse en cuenta que es una bonificación extralegal, no salarial y reconocida por mera liberalidad del empleador...”*; en relación con la segunda, sostuvo que *“...el no pago de tal concepto, se generó como consecuencia del incumplimiento de los requisitos exigidos para tal efecto...”*(pronunciamiento pretensiones 2° y 3°, fls. 442 y 443 PDF 01).

Conforme al documento denominado ESTADISTICA POR EMPLEADO, se advierte, que, al actor en los años 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 se le reconoció un concepto denominado *“...BONO ANUAL...”* pagado en el mes de marzo de cada anualidad, para el año 2015, se pagó la suma de \$29.208.825, en el mes de abril (fls. 306 a 311 PDF 01), como se le indicó en comunicación de 20 de abril de 2015 (fl. 122 PDF 01). Se allegó, la POLITICA DE PAGO DE BONO ANUAL DE RESULTADOS, en la que se indica en el numeral 3°, que, dicho Bono Anual de Resultados, es *“...Bonificación de mera liberalidad otorgada por la empresa que premia los esfuerzos alcanzados por los Cuadros, Empleados y Operarios. Se basa totalmente en el alcance de objetivos y resultados del año así como apreciación de sus habilidades y actitudes mediante la Entrevista Anual de Desempeño...”*; precisa en que consiste la entrevista anual de desempeño, así como que la misma se realiza *“...en el mes de Noviembre y en Enero – Febrero del año siguiente se realiza la evaluación definitiva de logro de los indicadores de desempeño...”*; y que las fechas de pago del Bono, para Cuadros (que es el personal directivo a decir de la representante legal), es: Marzo del siguiente año, Empleados – Operarios: Junio y Diciembre (fls. 324 a 326 ídem).

En comunicación de 4 de noviembre de 2016, suscrita por la Gerente de Recursos Humanos de la accionada, en respuesta al derecho de petición elevado por el actor, se indica respecto a la bonificación del año 2014 *“...Como es sabido por usted, el otorgamiento de dicha*

bonificación se efectúa por mera liberalidad por parte de la empresa y depende del resultado de la Evaluación realizada en Entrevista Anual de Desempeño. En su caso, dicha evaluación fue insatisfactoria con un resultado nivel 2, es decir, bajo, generada entre otras cosas por su evolución desigual a lo largo de todo el periodo. – En relación con el mismo asunto, debo recordarle que en la autoevaluación realizada por usted, no se observan argumentos que justifiquen una variación de los resultados obtenidos en el análisis que se realizó y por tanto, no hay lugar a una reliquidación como la pretendida, máxime si se tiene en cuenta que en su momento usted no expresó inconformidad con los resultados de la valoración efectuada...” en lo que tiene que ver con la bonificación del año 2015: “...En el mismo sentido, debo indicarle que para efectos del reconocimiento de la bonificación de este período se debe estar activo en la fecha en la que se liquida, aprueba y proceso, lo que no se cumplió en su caso, ya que usted presentó renuncia voluntaria el día 19 de febrero de 2016, con lo cual la exigencia antes indicada no tuvo lugar y por ello, no es viable el reconocimiento de lo solicitado. Está establecido que los indicadores para liquidación de esta bonificación se revisan en abril del año siguiente y someten a aprobación para pago a los directivos de los niveles superiores jerárquicos de la organización a nivel regional en el mismo mes...” (fl. 322 y 323 PDF 01).

Razonó la operadora judicial, para no acceder a dichas pretensiones: “...En relación a los reajustes que solicita de la bonificación por resultados correspondientes a los años 2014 y 2015, estas dos pretensiones en primer lugar el trabajador tampoco acredita que fuera beneficiario de las mencionadas bonificaciones, ni la forma en que fueron disminuidas o a las que tenía derecho y que debían ser reajustadas conforme presenta en la demanda, únicamente se limita a decir que por el hecho de no haber sido evaluado de manera correcta no se le pagaron las bonificaciones como él pues, supuestamente tenía derecho; siendo carga de la prueba en este caso del trabajador demandante, recordemos que es un principio general en materia probatoria quien alega unas pretensiones pues debe demostrar los hechos que la sustentan, no acreditados estos hechos pues no hay lugar entonces al reconocimiento de tales derechos en la forma en que fueron reclamados en la demanda...”.

Señala el apoderado del actor en sus alegaciones de segunda instancia, que el trabajador “...agotó los procedimientos establecidos en procura que la evaluación...se revisara, con resultados estériles, por el demostrado grado de animadversión del evaluador Carlos Celades Querol - Gerente general- de la enjuiciada...”; no obstante, aunque en correo de 28 de abril de 2015, dirigido por el actor al Director General hace una serie de consideraciones y comentarios respecto de la evaluación del año 2014, no allega medio de convicción alguno que soporte sus manifestaciones, para verificar que le asistía razón y realmente el valor o calificación determinado por la compañía no era el que le correspondía; situación que impide entrar a edificar condena alguna al respecto. Igual sucede frente a la bonificación del año 2015, si bien le asiste razón al apoderado de la parte actora cuando señala en los alegatos de segunda instancia “...que tal evaluación correspondía al periodo finalizado el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior...”; debe precisarse que, también correspondía al demandante acreditar que había cumplido con los requisitos fijados en la POLÍTICA DE PAGO DE BONO ANUAL DE RESULTADOS para obtener tal reconocimiento; pues no se trataba solamente que hubiere prestado servicios, sino demostrar que había cumplido con las metas y objetivos de la empresa, del área, personales, conforme los componentes establecidos para el otorgamiento del beneficio, cuál era el porcentaje de calificación en cada uno de esos ítems, y si la calificación general había sido satisfactoria o no; sin embargo tales aspectos no aparecen acreditado en el presente asunto, circunstancia que impide elevar condena alguna, pues no se cuenta con los elementos de juicio suficientes para determinar el quantum de la misma; siendo carga de la prueba que le competía a la parte demandante, conforme lo

previsto en los artículos 167 del CGP y 1757 del CC y que no cumplió; téngase en cuenta que no se solicitó como prueba la evaluación de desempeño del año 2015, para que fuera allegada por la parte demandada, como ahora lo señala el apoderado de la parte accionante en los alegatos de segunda instancia, ni tampoco acompañó el respectivo dictamen que permitiera dilucidar tales aspectos.

Así las cosas, no queda más que confirmar la decisión de instancia, ante la falta de elementos de convicción que permitan edificar una condena respecto de las bonificaciones reclamadas.

De esta manera queda revisada la decisión de primera instancia, la cual se confirmará al encontrarse ajustada a derecho.

Sin costas en la instancia, dado que se trata del grado jurisdiccional de consulta.

Por lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia proferida el 29 de julio de 2022 por el Juzgado Laboral de Funza - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario promovido por **CESAR AUGUSTO MONTAÑA RODRÍGUEZ** contra **FIBERGLASS COLOMBIA S.A.**, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN CONDENAS en costas en esta instancia.

TERCERO: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo.

LAS PARTES SERÁN NOTIFICAS MEDIANTE EDICTO, Y CUMPLASE



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



LEIDY MARCELA SIERRA MORA

Secretaria