



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Segunda de Decisión Laboral

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL -
SENTENCIA
RADICACIÓN. 11001 31 05 **022 2020 00400 01**
DEMANDANTE: JORGE ALBERTO ABELLA ABONADO
DEMANDADO: CORPORACIÓN PUBLICITARIA DE
COLOMBIA

Bogotá DC, quince (15) de junio de dos mil veintitrés (2023).

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá DC, integrada por los Magistrados MILLER ESQUIVEL GAITÁN, MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA y LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante contra la sentencia absolutoria proferida el 26 de abril de 2022, por el Juzgado 22 Laboral del Circuito de Bogotá DC.

I. ANTECEDENTES

Pretende el demandante que se declare que entre él y la demandada existió un contrato de trabajo en el período comprendido entre el 22 de agosto de 2000 y el 19 de agosto de 2020; que en desarrollo del mismo el empleador le concedió de forma unilateral vacaciones anticipadas entre el 1 de junio de 2020 y el 17 de agosto de 2020; que a la terminación del contrato le fue descontada de su liquidación final la suma de \$22.822.878 por concepto de vacaciones anticipadas, sin que hubiese dado autorización para tal deducción. En consecuencia, solicita se condene a la demandada a pagar en su favor la suma descontada por concepto de vacaciones anticipadas y a indexar dicho valor (págs. 4, 5 arch. 01).

Como fundamento relevante de sus pretensiones, afirma que celebró contrato de trabajo a término indefinido con la Corporación Publicitaria de Colombia SA, el 22 de agosto de 2000, acordando como salario el mínimo integral y desempeñándose en el cargo de Creativo Copy. Expone que el 17 de marzo de 2020, la empresa le informó la decisión de otorgarle vacaciones entre el 19 de marzo y el 13 de abril de 2020, en consideración a las vacaciones acumuladas y pendientes de disfrutar con las que contaba.

Señaló que entre el 14 de abril y el 3 de mayo de 2020 realizó trabajo en casa y que a partir del 30 de abril de 2020 la empresa demandada le comunicó que le otorgaba vacaciones así: entre el 4 y el 22 de mayo de 2020, entre el 23 y el 31 de mayo de 2020, entre el 1 y el 23 de junio de 2020, entre el 24 y el 30 de junio de 2020, entre el 1 y el 22 de julio de 2020, entre el 23 de julio y el 17 de agosto de 2020. Adujo que a dichas comunicaciones remitidas por correo electrónico se limitó a dar respuesta confirmando el recibido, sin aceptar expresamente el anticipo de las vacaciones, ni la autorización de descuento en caso de terminación del contrato de trabajo.

Agregó que el 19 de agosto de 2020, la demandada terminó sin justa causa el contrato de trabajo y que al realizar la liquidación final, descontó sin su autorización, la suma de \$22.822.878 por concepto de vacaciones anticipadas (págs. 5-7 arch. 01).

II. TRÁMITE PROCESAL

Se admitió la demanda mediante auto del 4 de febrero de 2021, ordenándose su notificación y traslado a la demandada (arch. 03).

La demandada dio contestación oponiéndose a las pretensiones y condenas, con el argumento de que la decisión relacionada con la concesión de vacaciones anticipadas fue consensuada entre las partes y tendiente a mitigar la situación de salud pública. Adujo que en los documentos remitidos al demandante se estipuló expresamente la autorización de descuento de la liquidación final de acreencias laborales los periodos de vacaciones anticipadas que le fueron reconocidas al actor. Expuso también que el demandante aprobó y aceptó de manera libre y voluntaria el disfrute de las vacaciones concedidas y que

además de confirmar el recibo de las comunicaciones remitidas, no mostró reparto alguno frente a su contenido (arch. 05).

III.SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 22 Laboral del Circuito de Bogotá DC, en sentencia del 26 de abril de 2022, declaró probada la excepción de cobro de lo no debido propuesta por la demandada a quien absolvió de todas las pretensiones incoadas en su contra, e impuso costas a cargo del demandante, tras considerar que las vacaciones anticipadas reconocidas al actor se convirtieron en un crédito en favor del empleador, que podía ser descontado de la liquidación final del contrato de trabajo sin autorización.

Expuso que en todas las comunicaciones enviadas al trabajador en relación con el anticipo de las vacaciones, se informó que en caso de retiro de la compañía por cualquier motivo, se descontaría de la liquidación final de acreencias laborales el periodo no causado al momento de la concesión anticipada, sin que el actor presentara inconformidad alguna; y destacó que la medida de concesión de vacaciones anticipadas, se dio en el marco de la pandemia por Coronavirus Covid 19 (arch. 18).

IV. RECURSO DE APELACIÓN

El demandante manifestó su inconformidad frente a la decisión de primera instancia, por considerar que la demandada no contaba con autorización expresa del trabajador para realizar el descuento de lo pagado como vacaciones anticipadas en la liquidación final de acreencias laborales; precisó que ni la Ley, ni el Ministerio del Trabajo facultaron a los empleadores, como consecuencia de la emergencia causada por el Covid 19, a realizar descuentos como el realizado por la accionada.

Argumentó que debía tenerse en cuenta lo previsto por la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 4 de septiembre de 1969, en la que se indicó que no es posible descontar sumas de dinero pagadas por concepto de vacaciones anticipadas, resaltando que al accionante no se le otorgó un crédito que debiera ser compensado, sino que se le descontó de su liquidación lo pagado por concepto de vacaciones anticipadas, sin contar con su autorización, destacando que el

demandante se limitó a recibir y aceptar la determinación del empleador de conceder las vacaciones anticipadas (arch. 18).

V. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Recibidas las diligencias en esta Corporación, mediante auto del 19 de mayo de 2022 se admitió el recurso de apelación; y, conforme a lo normado en el entonces vigente art. 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, se dispuso correr el respectivo traslado a las partes para alegar (arch. 004 C02). El demandante presentó las alegaciones de instancia reiterando los argumentos expuestos en el recurso de apelación y la demandada, reiterando lo expuesto en la contestación de la demanda (archs. 006 y 008 *ídem*).

VI. CONSIDERACIONES

Cumplidos los trámites de segunda instancia, sin causal de nulidad que invalide lo actuado, esta Colegiatura procede a desatar la alzada, y conforme a lo dispuesto en el art. 66A del CPTSS, el problema jurídico a resolver consiste en determinar si resultaba o no procedente el descuento de la liquidación final de acreencias laborales del demandante, de las vacaciones anticipadas que le fueron concedidas y pagadas durante la emergencia sanitaria por covid 19 y si en consecuencia, es o no pertinente ordenar a la accionada la devolución de la suma de dinero descontada.

No fue objeto de discusión la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, en el período comprendido entre el 22 de agosto de 2000 y el 19 de agosto de 2020, en virtud del cual el accionante se desempeñó como Creativo Copy, devengando un salario integral cuyo último valor ascendió a la suma de \$12.935.481; que dicho contrato fue terminado unilateralmente y sin justa causa por la accionada, por lo que procedió a pagar la correspondiente indemnización; y que, de la liquidación final de acreencias laborales del demandante, por valor total de \$116.777.059, se descontó la suma total de \$22.822.878, por las vacaciones anticipadas que le fueron otorgadas entre el 1 de junio y el 17 de agosto de 2020.

Para resolver el presente asunto, es preciso tener en cuenta que las vacaciones previstas en el artículo 186 del CST han sido definidas por la

jurisprudencia, entre otras en sentencias CC – C587 de 1997 y CC – C982 de 2009, como «(...) un derecho del que gozan todos los trabajadores, como quiera que el reposo es una condición mínima que ofrece la posibilidad de que el empleado renueve la fuerza y la dedicación para el desarrollo de sus actividades», derecho que conforme a lo previsto por el legislador se materializa con el descanso remunerado durante quince días hábiles, una vez se han prestado los servicios personales durante un año.

En cuanto a la época de disfrute de las vacaciones, señala el artículo 187 del CST, que «*La época de vacaciones debe ser señalada por el {empleador} a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso*»

Ahora bien, en el marco de la pandemia por Covid-19, el 17 de marzo de 2020, el gobierno nacional dispuso ejercer las facultades contenidas en el artículo 215 de la Constitución y decretó el *estado de emergencia económica, social y ecológica*. Conforme a ello, se emitió el Decreto 457 de 2020, mediante el cual se dispuso el *aislamiento preventivo obligatorio* de todos los habitantes del territorio nacional a partir del 25 de marzo de 2020, medida que se prolongó sin solución de continuidad hasta el 1º de septiembre de 2020.

Como consecuencia de dicha medida sanitaria y para “*proteger el empleo y la actividad productiva*”, el Ministerio del Trabajo expidió la Circular 021 del 17 de marzo de 2020, en la cual se incluyeron lineamientos para la implementación del trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, *las vacaciones anuales anticipadas y colectivas*, los permisos remunerados o el pago de salario sin prestación del servicio; mecanismos que fueron adicionados mediante Circular 033 del 17 de abril de 2020, en la que se previó el uso de figuras jurídicas como la licencia remunerada compensable, la modificación de la jornada y la concertación del salario, la modificación y suspensión de los beneficios extralegales y, la concertación de beneficios convencionales.

Así mismo, durante la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19, el gobierno nacional emitió el Decreto 488 de 2020, cuyo artículo 4 dispuso: «*Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, el empleador dará a conocer al trabajador, con al menos un (1) día de anticipación, la fecha a partir de la cual le concederá las vacaciones anticipadas,*

colectivas o acumuladas. De igual manera el trabajador podrá solicitar en el mismo plazo que se le conceda el disfrute de las vacaciones»

En el caso de marras, encuentra la Sala que la demandada acogiendo los lineamientos previstos por el gobierno nacional optó por otorgar vacaciones a los trabajadores que no podían adelantar sus labores mediante la modalidad de trabajo en casa, como es el caso del demandante, quién según lo expuesto tanto en la demanda como en la contestación, estuvo en vacaciones desde el 13 de marzo hasta el 17 de agosto de 2020, salvo el lapso comprendido entre el 14 de abril y el 3 de mayo de 2020, en el que tuvo la modalidad de trabajo en casa.

La controversia se presenta respecto de las vacaciones concedidas a partir del 1º de junio y hasta el 17 de agosto de 2020, las que tenían el carácter de anticipadas, de forma tal que durante dicho período se mantuvo el vínculo contractual, se remuneró al trabajador de acuerdo al salario integral pactado y se efectuaron las correspondientes cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social, sin que el trabajador prestará sus servicios toda vez que se encontraba en ejercicio del descanso remunerado, pero bajo la situación excepcional de que dicho descanso no había sido causado.

Cuestiona el demandante que finalizadas las vacaciones anticipadas, otorgadas sin ser solicitadas, le fue comunicada la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo y le fue descontada de su liquidación final de acreencias laborales, el valor correspondiente a lo pagado por concepto de vacaciones anticipadas, descuento que considera ilegal, en tanto no había otorgado autorización para ello.

Frente a dicho cuestionamiento, encuentra la Sala que no le asiste razón al recurrente por las siguientes razones:

i) No existe una prohibición legal en relación con descontar lo pagado al trabajador por concepto de vacaciones anticipadas, cuando las mismas no han sido causadas a la terminación del contrato de trabajo.

ii) Tal como expuso el *a quo*, los conceptos emitidos por el Ministerio del Trabajo no ostentan el carácter vinculante de una norma, tal como una ley o decreto, sino que constituyen un directriz o instrucción, cuyo propósito es brindar orientación respecto de la aplicación de una norma o de la interpretación

y alcance que le otorga la autoridad administrativa a una situación o normatividad. (Art. 25 CCA, CC – C 542 de 2005 y CSJ SL – 2134 de 2000).

iii) Si bien la sentencia de la H. Corte Suprema de Justicia del 4 de septiembre de 1969, citada por la recurrente y por el concepto del Ministerio del Trabajo, consideró que no es posible descontar de la liquidación del trabajador, las vacaciones anticipadas reconocidas por la empresa, no se puede perder de vista el contexto en el que fue emitida dicha decisión.

En el citado pronunciamiento, la decisión de otorgar vacaciones colectivas y por tanto anticipadas, respondía a una necesidad de organización de la empresa¹ y por tanto, a una decisión del todo unilateral del empleador, cuyas consecuencias no deben ser trasladadas al trabajador. Situación que aunque similar al caso que ocupa la atención de la Sala, no se encuadra en lo ocurrido con el aquí demandante, toda vez que si bien fue el empleador quien decidió inicialmente acoger la figura de las vacaciones anticipadas, dicha decisión no obedeció a un capricho suyo, ni corresponde a una decisión estrictamente organizacional que beneficie exclusivamente el modelo de negocio de la compañía, sino que fue la respuesta a la situación excepcional causada por la emergencia sanitaria derivada de la pandemia por Covid 19.

En este sentido, es preciso destacar que las medidas adoptadas durante la emergencia sanitaria, con el fin de salvaguardar la vida y la salud de los colombianos, tuvieron varios efectos en la vida cotidiana de los ciudadanos, tales como la restricción de la movilidad debido al asilamiento obligatorio decretado por el gobierno nacional y con ella, la consecuente limitación al ejercicio del derecho al trabajo, con lo que se generó una situación en la que ni los ciudadanos

¹ «Pero esas vacaciones le fueron concedidas por la empresa extralegalmente, porque así lo exigía la organización que se había dado a sí misma, conforme a la cual todo el personal debía salir en vacaciones colectivas en esa época del año. Tal conducta no está prohibida por la ley y nada se opone a que el patrono, con criterio amplio y generoso o por razones de simple conveniencia, supere las previsiones que ella consagra. Pero si se dan vacaciones antes de que haya nacido la obligación de concederla, no puede exigirse al trabajador que complete el año de servicio que las causa, ni que reintegre el valor recibido si se retira antes; del propio modo no puede el trabajador pretender que se le otorgue un nuevo período de descanso, aduciendo que es en ese momento cuando se cumplen los presupuestos de la ley que le dan derecho a gozar de él, pues debe entenderse que las vacaciones ya recibidas cubren el lapso servido con anterioridad a su otorgamiento y tienen, con respecto a él, efecto liberatorio, y que, a partir de su disfrute, comienza a contarse el tiempo que da derecho a un nuevo período vacacional. De esta forma se concilian los intereses de ambas partes, pues, de un lado, la empresa no sufre un nuevo cómputo del tiempo por el cual concedió vacaciones; ni el trabajador, del otro, pierde lo que recibió en caso de retiro antes de cumplir el año de servicio»

podían salir de sus casas y prestar sus servicios personales, ni las empresas contaban con la demanda usual de los servicios por ellas prestados, razón por la que aún desde el comienzo del aislamiento, fue necesario contemplar medidas que propendieran por el sostenimiento de los empleos existentes y con ellos, de la percepción de los trabajadores de sus ingresos, con el fin de que continuaran sufragando sus gastos.

Así las cosas, no es lo mismo que un empleador decida otorgar vacaciones anticipadas a sus trabajadores como mecanismo de organización del negocio, a que acuda a dicha figura en respuesta a una situación de fuerza mayor o caso fortuito, como fue la pandemia por Covid - 19; menos aún, si con dicha determinación garantizó la subsistencia del contrato de trabajo durante el período de la emergencia y garantizó al trabajador el contar con los ingresos necesarios para su subsistencia en tiempos de crisis.

Si bien en el caso bajo estudio, la medida adoptada por la empresa se tornó insuficiente en cuanto al propósito de mantener la empleabilidad, toda vez que para el mes de agosto de 2020 dio por terminado el contrato de trabajo del demandante, del análisis de las pruebas allegadas al proceso, no puede pasar por alto la Sala que el empleador demandado realizó su máximo esfuerzo por sostener el contrato de trabajo, toda vez que durante cinco (5) meses adoptó una de las medidas aconsejadas por la autoridad administrativa del trabajo y previstas por la legislación colombiana, con la que garantizó la permanencia del contrato de trabajo y con este, el pago de una suma de dinero mensual en favor del trabajador equivalente al salario pactado y devengado al momento del acaecimiento de la fuerza mayor, y el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud y Pensiones.

Se encuentra además, que al tomar la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo y a pesar de que para dicha fecha subsistía la situación de emergencia, el empleador cumplió con sus obligaciones en el sentido de reconocer que la determinación de finalizar el vínculo contractual no obedecía a una causa imputable al trabajador, por lo que procedió a calcular y pagar la indemnización por despido sin justa causa, prevista por el artículo 64 del CST, para la que se tuvo en cuenta el período durante el que el trabajador estuvo contratado, sin prestar sus servicios y bajo la figura de las vacaciones anticipadas.

Sumado a lo anterior, observa la Sala que a diferencia de lo expuesto por el demandante, sí obran en el proceso pruebas que demuestran que la empresa accionada presentaba dificultades económicas que la llevaron a evaluar la viabilidad de continuar con el contrato de trabajo del demandante, dando como resultado la terminación del contrato de trabajo sin justa causa.

Al efecto, aún antes del acaecimiento de la pandemia, la Junta Directiva de la Corporación Publicitaria de Colombia SA, en acta No 200 del 16 de enero de 2020 reseñó que se venía presentando una disminución en la inversión de los clientes de la empresa (pág. 142, arch. 006); mediante circular del 21 de febrero de 2020, se informó al demandante que debido a la disminución en los ingresos de compañía, era necesario adelantar gestiones tendientes a adquirir nuevos clientes (pág. 146, arch. 006); y las declaraciones de los señores Juan Vicente Fernández, Ulises Quiceno y María José Pérez, fueron unánimes en señalar que con ocasión a la pandemia por Covid 19, las labores y los ingresos de la compañía se redujeron sustancialmente. (arch. 016)

Cabe precisar que respecto a la posibilidad de acudir al trabajo en casa, según lo expuesto por la demandada en el escrito de contestación, y por el señor Juan Vicente Fernández, representante legal de la demandada, no era una opción en el caso del señor Jorge Alberto Abella, toda vez que debido al cambio de la estructura del negocio publicitario y a los efectos de la pandemia, no existían labores que se pudieran realizar desde el equipo creativo de la compañía, en el que se desempeñaba el accionante, razón por la que se optó por la concesión de las vacaciones acumuladas pendientes de disfrute, posteriormente, por el otorgamiento de vacaciones anticipadas, y como última opción, por terminar el contrato de trabajo.

iv) Dado que las vacaciones anticipadas otorgadas al aquí demandante no habían sido causadas, el descuento efectuado por la accionada no desconoce los derechos del demandante y en particular, no afecta en forma alguna la garantía de descanso y recuperación que persigue la legislación laboral mediante el reconocimiento de las vacaciones.

A pesar de que le asiste razón a la recurrente en cuanto a que la decisión de conceder vacaciones anticipadas, y por tanto no causadas, no debe ser asimilada a un crédito otorgado por el empleador al trabajador, por cuanto no existió un acto jurídico patrimonial en el que las partes acordaran que una de ellas

prestaría una suma de dinero a la otra, y que por tanto dicho valor debía ser reintegrado, lo cierto es que el empleador al otorgar vacaciones anticipadas, es decir al conceder un descanso remunerado al trabajador que aún no había sido causado, y al hacerlo como respuesta a la situación de emergencia en que se encontraba el país y no a una decisión administrativa y organizacional de la compañía, resultó efectuando pagos adicionales al trabajador que deben poder ser descontados.

Cabe anotar que en circunstancias similares se ha previsto la posibilidad de descontar lo pagado en exceso, aún sin contar con la autorización del trabajador; en tal sentido, en sentencia CSJ SL 39980 del 13 de febrero de 2013, se señaló:

«De otro lado, cabe anotar, que el reembolso o reintegro de las sumas pagadas en exceso sin que el trabajador tenga derecho a ellas, por salarios o prestaciones, no constituye una deducción que necesite de autorización de descuento, como sería el caso de lo descontado a la actora en la liquidación definitiva por mayor valor de “prima de navidad”, tal como se dejó sentado en sentencia CSJ Laboral, 3 de septiembre de 2002 rad. 17740, en la que se puntualizó: “(...) De otra parte el reembolso de salarios pagados en exceso no constituye deducción que requiera los permisos que habla la censura. Así lo sostuvo la Corte en sentencia de 28 de febrero de 1995, radicada con el No. 7232 donde en lo esencial se dijo: “Por regla general al llegar a la fecha de pago del sueldo el trabajador que únicamente haya laborado parte del período respectivo solo tiene derecho a la remuneración del tiempo trabajado. Por tanto el empleador que del total de la asignación deduce la parte proporcional a los días en que el trabajador dejó de prestar el servicio no está haciendo retención salarial alguna. Sería absurdo suponer que la ley impone al empleador la obligación de obtener autorización expresa y específica del trabajador para dejar de pagarle salarios no devengados”».

No obstante lo anterior, en el caso bajo estudio encuentra la Sala que a diferencia de lo expuesto por el demandante, el descuento de las vacaciones no causadas otorgadas en forma anticipada, si fue aceptado por el señor Jorge Alberto Abella y no solo respecto del primer período de vacaciones, en el que suscribió el documento denominado acuerdo de vacaciones del 17 de marzo de 2020 (pág. 147, arch. 006), sino que también se evidencia aceptación respecto del otorgamiento de vacaciones anticipadas y del descuento de las mismas si el contrato finalizaba antes de su causación, respecto de los períodos de vacaciones disfrutados entre el 1º de junio y el 17 de agosto de 2020.

La citada aceptación se desprende de las siguientes circunstancias:

Cada vez que la empresa demandada decidió otorgar vacaciones anticipadas al accionante, le remitió al mismo un correo electrónico en el que se informaba el período de vacaciones concedido, la fecha en que debía reincorporarse, señalando que: «(...) en caso de que Usted como trabajador no cuente

con días de vacaciones legales acumulados, o aún no hayan causado periodos de vacaciones, la Compañía facilitará el reconocimiento de vacaciones legales de manera anticipada, por lo que le informamos que, en caso de retiro de la Compañía por cualquier motivo, antes o durante el disfrute de sus vacaciones, el periodo no causado en el momento de la concesión anticipada de que trata este documento será descontado de la liquidación final de acreencias laborales». (págs. 148, 150, 152, 155, 158 y 161, arch. 006)

En esos mismos documentos, se señalaba también *«Cualquier duda o aclaración puede comunicarse con el correo mperez@publicitaria.com Agradecemos acusar recibo y entendimiento de la presente comunicación en el menor tiempo posible, a través de mperez@publicitaria.com».*

Tales comunicaciones fueron recibidas y leídas por el demandante, tal como él mismo reconoció en diligencia de interrogatorio de parte; sin embargo, frente a ellas no presentó objeción alguna, por el contrario dio las siguientes respuestas: *«Buenos días, estamos para apoyar lo que la Gerencia considere lo mejor para la empresa, recibido», «Buenas tardes Ulises, recibida», «Buenos días, recibido el comunicado», «Recibido», «Recibida Determinación», «Buenos días, se recibe comunicado»,* manifestaciones que a diferencia de lo expuesto por el demandante, si constituyen una señal de aceptación, ya que en ningún momento incluían afirmaciones de descontento o desaprobación frente a la concesión de las vacaciones anticipadas, o frente a la posibilidad de descuento (págs. 149, 151, 154, 157, 160 y 163, arch. 006).

Aunado a lo anterior, constituye también señal clara de aceptación, el hecho de que el accionante recibiera lo pagado bajo el concepto de vacaciones anticipadas, sin buscar por ejemplo retornar a la prestación de sus servicios mediante la modalidad de trabajo en casa y sin manifestar en forma alguna, su inconformidad respecto a la decisión de otorgársele vacaciones anticipadas o respecto de la posibilidad de que las mismas fuesen descontadas.

A pesar de que el demandante en interrogatorio de parte expuso que no hizo comentario alguno a la gerencia de la compañía, bajo el entendido de que aceptar la determinación de la empresa era la forma de mantener su empleo, observa la Sala que más allá de las motivaciones personales del ahora demandante, tal como lo expuso en su declaración, decidió *«estar quieto»* para no influenciar las cosas y evitar que se tomará la determinación de terminar su contrato desde el comienzo de la pandemia, con lo que es claro que el demandante decidió aceptar las vacaciones otorgadas anticipadamente y las condiciones con las que se dio tal beneficio.

De manera que, al no desvirtuarse la aceptación del demandante frente a la concesión de las vacaciones no causadas en forma anticipada y la previsión de que en caso de terminarse el contrato de trabajo se descontarían de su

liquidación final de acreencias laborales, aunado a que dichas vacaciones anticipadas fueron concedidas como respuesta a la situación excepcional derivada de la emergencia económica por Covid-19, y que conllevaron a la materialización de un pago en exceso en favor del trabajador, se **confirmará** la sentencia apelada.

Sin costas en esta instancia ante su no causación.

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ DC**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 26 de abril de 2022, por el Juzgado 22 Laboral del Circuito de Bogotá DC, por las razones expuestas en las consideraciones de esta decisión.

SEGUNDO: Sin costas en la alzada, ante su no causación.

TERCERO: Esta sentencia se notificará a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el art. 41 del CPTSS.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

Magistrada ponente


MILLER ESQUIVEL GAITÁN
Magistrado


MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA
Magistrado

(*) Hipervínculo de consulta de expediente digitalizado:

https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des15sltsbta_cendoj_ramajudicial_gov_co/EgF45gMIUKJEt90Wq3ZXWdQBhHu9hV-1uoHuK7I53mkdNg?e=IUKrJA

Firmado Por:

Luz Patricia Quintero Calle

Magistrada

Sala Laboral

Tribunal Superior De Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **4400f2b90e01f6970b452f5c59b1bf784ae47f3834bf02007de7ce84019a99f0**

Documento generado en 20/06/2023 03:02:46 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>