



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 11001 31 05 039 2019 00401 01

Diana Sol Salgado Jacobo vs. Corferias.

Bogotá D. C., nueve (9) de marzo de dos mil veintitrés (2023).

En cumplimiento del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, en concordancia con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala el recurso de apelación de la parte demandante contra la sentencia proferida el 29 de septiembre de 2020 por el Juzgado Treinta y Nueve Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Previa deliberación de los Magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Diana Sol Salgado Jacobo, mediante apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral contra la Corporación de Ferias y Exposiciones S.A. – Corferias, con el fin de que se declare sin efecto jurídico el llamado de atención con copia a la hoja de vida realizado el pasado 8 de marzo de 2019 y, en consecuencia, se condene al pago de la indemnización por despido indirecto, junto con la indexación, la indemnización moratoria *“por el tiempo transcurrido entre la fecha de terminación del contrato de trabajo y la fecha en que se pagaron los salarios y prestaciones sociales adeudados a la finalización (...)”*, lo *ultra* y *extra petita* y las costas.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que el 13 de noviembre de 2018 celebró un contrato de trabajo a término fijo de un año, en virtud del cual se desempeñó en el cargo de ‘Coordinador Comercial’, a cambio de un último salario mensual equivalente a la suma de \$2.877.000.



Indicó que a los pocos días de su ingreso a laborar, empezó a ser víctima de acoso laboral por parte de su jefe inmediata Cristina Católico Espinel, quien se desempeñaba como ‘Jefe de Proyecto’, hasta el 28 de febrero de 2019, al punto que el 8 de marzo siguiente, la Jefe de Recursos Humanos le comunicó un llamado de atención con copia a su hoja de vida, por medio del cual le expresó que *“debía fortalecer su comportamiento frente a los siguientes aspectos (...) orientar a aprovechar en la mayor medida su horario laboral (...) desarrollar una mayor apertura frente a las retroalimentaciones generadas por su jefe inmediato (...) evitar el uso de palabras descorteses o momentos que puedan generar falta de respeto hacia sus superiores”*, por lo que, el 18 de marzo de esa anualidad, acudió al Comité de Convivencia Laboral para interponer una queja de acoso laboral por lo sucedido y el 19 de marzo siguiente, presentó su carta de renuncia motivada en la aplicación de una sanción disciplinaria que no está prevista en el contrato de trabajo, ni en el reglamento interno, y sin habersele dado la oportunidad para defenderse, por lo cual consideró vulnerado su derecho de defensa.

Afirmó que la entidad demandada, a través de su Jefe de Gestión de Recursos Humanos, en respuesta a su renuncia, le envió una comunicación el 28 de marzo de 2019 en la que se le explicaba que ese llamado de atención no era una sanción disciplinaria sino *“una invitación a corregir su conducta laboral”*.

Agregó que el pago de su liquidación de prestaciones sociales solo se ocurrió hasta el 10 de abril de ese año, es decir, con veintidós días de mora, desde que terminó el contrato.

2. Contestación de la demanda. La entidad demandada aceptó la existencia del contrato de trabajo a término fijo suscrito el 13 de noviembre de 2018, así como el cargo desempeñado y el último salario ordinario devengado por la suma de \$2.877.000, pero se opuso a las pretensiones ya que las razones de la renuncia presentada por la demandante no son imputables a ella y el pago de la liquidación definitiva del contrato de trabajo se hizo en un plazo razonable. Afirmó que la demandante solo acudió al Comité de Convivencia Laboral el día anterior a la fecha de presentación de su renuncia, y aclaró que, en todo caso, la demandante nunca ha sido víctima de acoso laboral y, de hecho, se contradice, porque a principios de enero de 2019 envió mensajes de agradecimiento y cortesía a su jefe inmediato. Del llamado de atención realizado el 8 de marzo de 2019, especificó que no fue una sanción disciplinaria *“porque no está prevista como tal en el reglamento interno de trabajo de CORFERIAS”*, sino que, por el contrario, consistió fue en *“una invitación (...) a fortalecer algunos aspectos para facilitar su desempeño en las labores que le fueron asignadas y el cual no tiene*



efecto jurídico alguno en el desarrollo del vínculo laboral” y la copia a su hoja de vida “no es más que un procedimiento de archivo”. Propuso las excepciones de mérito de inexistencia de la obligación, falta de causa material, cobro de lo no debido, compensación y pago, prescripción y buena fe.

3. Sentencia de primera instancia.

La Jueza Treinta y Nueve Laboral del Circuito de Bogotá, mediante la sentencia proferida el 29 de septiembre de 2020, declaró probada las excepciones de inexistencia de la obligación, falta de causa material y cobro de lo no debido y, en consecuencia, absolvió a la entidad demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra.

4. Recurso de apelación de la parte demandante. Inconforme con la decisión, la parte demandante presentó recurso de apelación, y lo sustentó en los siguientes términos: *“(…) el recurso está orientado a que se revoque totalmente la sentencia por parte del ad quem y que en su lugar se proceda a condenar a la demandada a todas y cada una de las pretensiones de la demanda. Los fundamentos del recurso: en primer lugar, nos debemos referir a la solicitud de que se declare dejar sin efectos la no (...) realizado a la demandante, que a su turno implicó, a juicio de la parte demandante, la justificación para la terminación del contrato de trabajo por justa causa. Un llamado de atención con copia a la hoja de vida, en principio, y apartándome un poco del criterio que señala el despacho sobre qué significa la sanción disciplinaria, la sanción disciplinaria es un llamado de atención con copia a la hoja de vida, que en el sector público, el artículo 45, numeral 4, de la Ley 734 de 2002, señala que, en efecto, esa es una sanción, una de las posibilidades de sanción disciplinaria, hacerle al servidor público un llamado de atención con copia a su hoja de vida. No quiero, por supuesto, decir con esto, que lo pasa es que esa norma es la que se puede aplicar en el sector privado porque obviamente no es así. En el sector privado, la ley se refiere a dentro de las posibles sanciones disciplinarias, se refiere a la suspensión y a las multas, pero en la misma ley determina que las sanciones disciplinarias posibles deben figurar en el contrato de trabajo y en el reglamento interno de trabajo, pueden haber otras sanciones diferentes como, de hecho, es posible que el llamado de atención con copia a la hoja de vida sea, en efecto, una sanción disciplinaria. En este caso, evidentemente la sanción disciplinaria y el llamado de atención con copia a la hoja de vida no está en el reglamento, ni en el contrato, y precisamente porque no se encuentra ahí, es que la demanda sostiene que hubo una ilegalidad de parte de la demandada al haberle aplicado realmente a la demandante una sanción disciplinaria que no podía aplicarse porque no estaba prevista en esos ordenamientos. Pero independiente de esa circunstancias, pues está demostrado que ese llamado de atención que se le hizo a la demandante no le dio a ella nunca oportunidad de defenderse, no se le respetó el derecho de defensa, y está demostrado claramente y quedó sobre todo con el testimonio fue traído, inclusive, por la parte demandada, que ese llamado de atención correspondió a unas conductas que la jefe superior inmediata le había inculcado a la demandante sobre su comportamiento, que por tal motivo estaban generando ese llamado de atención. Fue por ese motivo que le estaban haciendo la aplicación de esa medida, entonces no se*



trató de aquí de que simplemente por prevención o de una manera instructiva propiamente, la entidad demandada quisiera hacerle un llamado de atención a la demandante. Entiendo, que sería perfectamente posible que un documento que sea un llamado de atención se le pueda, en efecto, en el desarrollo del poder subordinante, decir a un trabajador que debe mejorar su comportamiento en ciertos aspectos, bien sea individualmente o en grupo. Eso es perfectamente posible, pero es que aquí el caso es distinto porque dentro del contexto y los antecedentes de ese llamado de atención se ve claramente el ánimo punitivo de esa comunicación, el ánimo sancionatorio, llevándolo al punto de que justamente a la hoja de vida. No es el simple hecho de que todo lo que tiene que ver con la empleada, pues claro, cualquier documento que lo lógico es que vaya a la hoja de vida, pero cuando se coloca con esa connotación, por eso es que en el sector público se utiliza esa expresión “llamado de atención con copia a la hoja de vida” es que se entiende que es una sanción disciplinaria. Entonces la verdad es por el contenido y los antecedentes que quedaron demostrados en este proceso, que se puede ver que ese llamado de atención sí fue en realidad más allá de las formas, y más allá de que al final le dijeras “buenas, pero de todas maneras con esto aspiramos a que usted se rectifique y se corrija, pues sí”. Las sanciones disciplinarias se pueden aplicarse, inclusive, se suspende a una persona, también le pueden decir al final que “la empresa aspira que rectifique su comportamiento y que no vuelva a incurrir en ese tipo de conductas, etc.”, o sea que eso no significa que por haber colocado esa frase, dando a que pues eso tenía sus propósitos, el documento dejara de ser, y el acto y lo que él contiene, dejara de ser lo que realmente fue, una verdadera sanción disciplinaria. Entonces, en ese orden de ideas, yo considero que sería procedente, en efecto, dejar sin efecto, como se solicita, ese llamado de atención, y al dejarlo sin efecto, pues evidentemente quedaría evidente el haberle violentado los derechos de la trabajadora, al haber sido sometido a una sanción disciplinaria sin haberle respetado su derecho de defensa y sobre todo sin que hubiera evidencia alguna de que hubiera realizado las conductas que podrían haber sido falta laborales, pero no tuvo ella nunca la oportunidad de defenderse en ninguna oportunidad. Entonces, desde ese punto de vista, pretendería claramente que de todas maneras sí está probado que lo que indica la carta de terminación del contrato aduciendo justa causa sí obedece a un hecho real, y es que, en efecto, hubo una sanción disciplinaria aplicada de manera ilegal por no estar prevista en los ordenamientos aplicables al caso de la relación laboral y porque de todas maneras, pues también no se respetó el derecho de defensa de la trabajadora que es un principio de carácter constitucional. En ese orden de ideas, entonces es claro que sería el efecto procedente el pago, que se despache el pago de la indemnización por despido indirecto que se reclama en el proceso. Ahora bien, en cuanto a la condena de la indemnización moratoria pues, en efecto, puede entenderse que las entidades o los empleadores, sean personas jurídicas o persona natural, tienen un tiempo razonable para hacer el pago de las liquidaciones definitivas de salarios y prestaciones sociales (...) una vez finalizado el contrato de trabajo, pero lo que no puede permitirse y darse carrera es que entonces cada empleador o cada empresa, diga ‘ay no, es que mi tiempo para poder pagar son 15, mi tiempo para poder pagar 20 días o es 1 mes y así’, porque entonces cuál es el tiempo exacto que puede tomarse un empleador para que de acuerdo con su reglamento diga que es válido pagar la liquidación definitiva en contravía de lo que dice la ley, que es inmediatamente termina el contrato de trabajo, porque pues la ley dice que es ese momento. Lo que la jurisprudencia señala es que si hay una demora es que esa demora debe obedecer a unas razones de buena fe, entonces ahí vuelvo y repito, las razones de buena fe más es que como yo mismo me determino que me tengo que demorar 25 días o 1 mes o qué se yo el tiempo, que podría tener con esa lógica, cualquier tiempo, entonces tengo la facultad de decir que pago la liquidación en esas oportunidades. A mí me parece que eso no es claramente un



criterio de buena fe que pueda ser admitido desde el punto de vista del Derecho Laboral, entonces, si seguramente, la liquidación se hubiera pagado después de determinado tiempo, 5 o 6 días, uno dice bueno, pero ya pasaron 3 semanas después de que se terminara el contrato de trabajo, y entonces la entidad dice, y el juzgado, pues, respetuosamente le avala, porque el juzgado considero que eso es una razón de buena fe, decir es que nuestros trámites internos son perfectamente claros y en ese sentido, la demora fue justificada. Además hay otra cosa, aquí no hay que cumplir mayores argumentos para pagar como cuando ‘venga y recoja su liquidación’, sino que sencillamente le consignaba en la cuenta como en efecto le hicieron, en ese sentido no había ningún inconveniente”.

5. Alegatos de conclusión. Dentro del término concedido, intervinieron las partes para presentar alegatos.

5.1. Alegatos de la parte demandante. Insistió que es violatorio de sus derechos fundamentales que se le imponga una sanción disciplinaria no prevista en el contrato de trabajo o en el reglamento interno de trabajo consistente en el llamado de atención con copia a su hoja de vida, el que, por su contenido y efectos, tiene ese alcance, y no una invitación a que mejorara su comportamiento laboral. Respecto de la indemnización moratoria, recabó en que *“es legalmente inaudito que el propio empleador pueda estar facultado para hacer una especie de reglamentación de una obligación a su cargo, en contra de los intereses del trabajador”* para tomarse veintidós días para pagar la liquidación.

5.2. Alegatos de la parte demandada. Expuso que la demandante nunca fue víctima de acoso laboral; que el llamado de atención realizado *“fue una invitación a mejorar más que tener incidencia disciplinaria”*; que la renuncia fue voluntaria y, por ende, no hay lugar al pago de indemnización por despido indirecto; y que la demora en el pago de la liquidación definitiva de contrato de trabajo *“está sustentada en tiempos que administrativamente tarda esta gestión, en todo caso, no se evidenció mala fe”*.

6. Problema (s) jurídico (s) a resolver. De conformidad con el artículo 66A del CPT y de la S.S., corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos: **1)** ¿Desacertó la jueza a quo cuando descartó la procedencia del despido indirecto sustentado en el llamado de atención impuesto a la demandante?; y **2)** ¿Erró la jueza a quo al considerar justificado el retardo de veintitrés días de mora en el pago de la liquidación definitiva del contrato de trabajo, a efectos de negar la pretensión relativa al pago de la indemnización moratoria contenida en el artículo 65 del CST?



7. Resolución a (los) problema (s) jurídicos (s): De antemano la Sala anuncia que la sentencia apelada será **revocada parcialmente**, en cuanto absolvió del pago de la indemnización moratoria del artículo 65n del CST, y, en lo demás **se confirmará**.

8. Fundamentos normativos y jurisprudenciales: Arts. 64 y 65 CST, y 61 del CPTSS; CSJ SL417-2021; CSJ SL4311-2022.

Consideraciones.

En este asunto no se discute la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre las partes, con vigencia desde el 13 de noviembre de 2018 hasta el 18 de marzo de 2019, en virtud del cual la demandante prestó sus servicios personales en el cargo de 'Coordinador Comercial', a cambio de un último salario de \$2.877.000.

A continuación, procede la Sala a dar solución al problema jurídico planteados.

¿Desacertó la jueza a quo cuando descartó la procedencia del despido indirecto sustentado en el llamado de atención impuesto a la demandante?

La jurisprudencia de nuestro organismo de cierre ha considerado que para que prospere la pretensión ligada a la indemnización por despido indirecto, corresponde a la parte demandante demostrar la terminación unilateral del contrato de trabajo, así como que los hechos generadores sí ocurrieron y que estos fueron comunicados al empleador a través de la misiva de renuncia (CSJ SL417-2021).

Veamos lo que arroja el material probatorio acopiado en este asunto:

Obra la renuncia presentada por la demandante el 19 de marzo de 2019, con sello de recibido de la entidad demandada, sustentada en los siguientes hechos: *“me vinculé laboralmente a la Corporación el 13 de noviembre del año pasado y pocos días después la señora CRISTINA CATÓLICO ESPINEL, mi superior jerárquico inmediato (jefe de proyecto), inició una serie de actuaciones que considero podrían ser constitutivas de acoso laboral y por ello el día de ayer presenté la correspondiente denuncia ante el Comité de Convivencia Laboral de la entidad. En relación con lo anterior el área de Recursos Humanos de la Corporación me hizo un llamado de atención con copia a la hoja de vida. En efecto, la Jefe de Gestión de Recursos Humanos de la Corporación mediante carta del 8 de marzo del año en curso me hizo un llamado de atención con copia a la hoja de vida donde me invita a fortalecer una serie de aspectos en orden a propender por un ambiente laboral adecuado y facilitar el desarrollo de las funciones asignadas. Si la comunicación mencionada fuese simplemente una invitación a realizar determinados comportamientos podría*



entenderse que fuera una especie de instructivo, pero cuando al final de la comunicación se me hace un llamado de atención con copia a la hoja de vida, cabe deuda que se me está imponiendo una sanción disciplinaria. Ahora bien, ni en mi contrato de trabajo ni en el Reglamento Interno de Trabajo se previó el LLAMADO DE ATENCIÓN CON COPIA A LA HOJA DE VIDA como una sanción disciplinaria de manera que la actuación de la entidad fue violatoria del artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo (...) en ningún momento se me dio la oportunidad de ser oída para que hubiese podido defenderme de no haber incurrido en comportamientos contrarios a los antes mencionados, actuación que es violatoria del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo (...) En resumidas cuentas la presente decisión se adopta por la violación de la ley laboral al haberme aplicado una sanción disciplinaria no prevista en mi contrato de trabajo ni en el Reglamento Interno de Trabajo, con violación del derecho de defensa y con base en comportamientos que no realicé (...) Desde el punto de vista normativo observo que el artículo 62 literal B del Código Sustantivo del Trabajo establece que las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del trabajador y la actuación de la corporación se tipifica, cuando menos, dentro de las circunstancias previstas en el numeral 6 de la citada norma en concordancia con lo previsto en los artículos 57 (numerales 5 y 9) y 59 (numeral 9) del mismo ordenamiento, así como en lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación artículos 54 y 56” (pp. 10-11 y 126-127, archivo01).

Del contenido de esa misiva, se verifica que la demandante planteó dos razones para renunciar: una, el presunto acoso laboral del que fue víctima por parte de Cristina Católico Espinel, a quien identificó como su superior jerárquica inmediata, y dos, la aplicación de una sanción disciplinaria presuntamente no tipificada en el reglamento interno de trabajo, ni en el contrato de trabajo, impuesta con violación a su derecho de defensa.

Frente al primer aspecto, baste con señalar que la parte demandante no cuestionó la conclusión a la que llegó la jueza a quo, consistente en que al expediente no se había allegado prueba alguna que apuntara a que la conducta de la persona referida tuviera como intención infundir miedo, terror, angustia, perjuicio moral o desmotivación a la actora, como tampoco podía afirmarse que con un solo llamado de atención, del que, dicho sea de paso, no fue realizado por ella, sino por otra persona directiva, se configurara una conducta constitutiva de acoso laboral, en razón a que tal aspecto no se subsume en el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006, que lo cataloga como una “conducta persistente y demostrable”, y en un hecho que solo ocurrió una vez sin la trascendencia que se le quiere imprimir, como más adelante se explicará.

En cuanto al segundo punto, se revisa, a continuación, si la demandante logró demostrar que se le impuso una sanción disciplinaria que no está prevista en el



contrato de trabajo, ni en el reglamento interno de trabajo, y sin habersele respetado previamente el derecho de defensa o de ser escuchada.

Obra el llamado de atención suscrito por Kelly Mejía Tovar, en su calidad de Jefe de Gestión de Recursos Humanos, comunicado a la demandante el **8 de marzo de 2019**, con el siguiente texto: *“Respetada Diana. Tomando en cuenta que para la corporación es muy importante propender por un adecuado ambiente laboral y facilitar el desarrollo de las labores asignadas, me permito invitarle a fortalecer los siguientes aspectos: - Orientarse a aprovechar en la mayor medida su horario laboral. – Desarrollar una mayor apertura frente a las retroalimentaciones generadas por su jefe inmediato. – Evitar el uso de palabras descorteses o momentos que puedan generar falta de respeto hacia sus superiores. Dado esto, la corporación ha tomado la decisión de hacerle este llamado de atención con copia a su hoja de vida, no sin antes decirle que creemos profundamente que podrá trabajar en dichos aspectos lo cual facilitará el cumplimiento de los objetivos comerciales y estratégicos definidos”* (pp. 4 y 108, archivo01).

Esta Sala ha considerado que, aunque los llamados de atención puedan probablemente comprometer la hoja de vida de un trabajador y repercutir en su desempeño laboral, lo cierto es que no siempre estos tienen carácter sancionatorio, ya que, en ocasiones, se hacen a modo de advertencia y/o reconvención, como sucedió en este caso, en el que, como se evidencia, se le pusieron de presente tres aspectos a fortalecer, acompañados de un mensaje que, por ninguna parte, tuvo como intención imponerle una consecuencia adversa a sus intereses, sino, por el contrario, persuadirla para que ajustara su comportamiento laboral porque la compañía creyó *“profundamente”* en que ella *“podrá trabajar en dichos aspectos lo cual facilitará el cumplimiento de los objetivos comerciales y estratégicos definidos”* (p. 4, archivo01). Esto es importante dejarlo bastante claro, porque, al margen de que estos llamados, no estén sujetos a un formalismo en específico, en determinados eventos, no todos, no tienen la fuerza suficiente para endilgar por sí mismos una falta grave o gravísima, a menos que la conducta sea reiterativa, o la apertura de un proceso disciplinario, sencillamente porque, muchas veces, lo que los motiva no alcanza a constituir una falta.

En su interrogatorio, el representante legal de la entidad demandada admitió lo ocurrido con el llamado de atención de fecha 8 de marzo de 2019, pero en ningún momento confesó que este se hubiese generado con ocasión de una sanción disciplinaria o que hubiera tenido efectos netamente disciplinarios.



La demandante, en su declaración, habló del llamado de atención recibido, pero cuando se le preguntó por qué razón no había manifestado su insatisfacción si ello no era cierto, contestó *“porque fui citada en la oficina de la gerente comercial, quizás una semana antes de recibir el escrito, fui citada, pero no para ser escuchada, fui citada para recibir una serie de acusaciones por parte de la jefe, donde de entrada me felicitó por mi gestión comercial y me dijo que estaba siendo irrespetuosa, que estaba incumpliendo con las obligaciones que tenía dentro de la empresa, etc. En ningún momento se me escuchó, desde que yo entré a esa reunión lo que hicieron fue una acusación, al lado estaba la señora Católico y no se me dejó hablar. Entonces cuando yo traté de hablar muy respetuosamente, fue que me sentía ofendida porque no estaba faltando en nada de lo que estaban diciendo. La gerente comercial dijo que ‘le tengo que creer a mi jefe de proyecto’ eso le va a acarrear una sanción y un memorando con copia a la hoja de vida. Cuando recibo eso (...) no encuentro ser escuchada (...) ¿Qué puedo hacer? Me llaman la semana siguiente a que firme un memorando de Recursos Humanos en donde está la señora de recursos humanos nuevamente con la señora Católico. En ningún momento se me dio un espacio”*. En el fondo, se trata de una apreciación subjetiva que surgió del fuero interno de la demandante por medio de la cual ella se sintió afectada por esa reconvención, a más que su dicho no cuenta con ningún respaldo probatorio .

La declaración de Kelly Lizbeth Mejía Tovar, quien dijo ser la jefe de recursos humanos, es pertinente porque cuando se le preguntó qué sabía sobre el tema, contestó que *“es un llamado de atención que se realiza posterior a una solicitud que hizo su jefe inmediato para la fecha, quien manifestaba que en repetidas ocasiones se había presentado dificultades para el seguimiento del aprovechamiento del tiempo laboral de Diana en las oficinas (...) y que en especial se había presentado una situación difícil de manejar por una reunión que se había tenido (...) en donde según el reporte del jefe inmediato hizo una recomendación en función del aprovechamiento del tiempo y de que era importante y reportarle a ella si el equipo de trabajo tenía que atender citas por fuera del recinto, a lo cual, según el reporte de la jefe, Diana se manifestó bastante incomoda y utilizó palabras groseras dentro de esta reunión. Esa es la razón por la cual la jefe decide manifestarle a recursos humanos. **Dado esto, se le indica el interés para ajustar el aprovechamiento de su tiempo en el trabajo y modere su forma de relacionarse con el jefe inmediato que estaba generando dificultades, porque la manifestación es que ella estaba siendo muy grosera en sus intervenciones”***.

Posteriormente, cuando se le indagó si antes de ese llamado de atención, se dio la oportunidad de conversar con la demandante, la deponente respondió que *“antes del llamado de atención, no, de hecho, tuvimos oportunidad de conversar en presencia de su jefe inmediato frente a los hechos que se presentaban o que el jefe inmediato había reportado (...) Lo que se realiza (...) es que el empleado llama la oficina de recursos humanos, se le informa que estábamos reunidos porque su jefe inmediato desea manifestar inconsistencia o inconformidad y se le informa por qué es tan importante para la compañía que se corrija próximamente. En ese momento en que su jefe inmediato expone las razones por las cuales se ve la necesidad de presentar el llamado de atención, en ese momento la señora Diana se muestra incómoda y molesta con la*



situación, manifiesta que no está de acuerdo, ni con el estilo de comunicación que tiene su jefe inmediato” y agregó que, en todo caso, “así sea, el hecho de ella de no estar de acuerdo, en ninguno de los casos debería caerse en una situación de maltrato o de abuso de palabras, ni hacia ella, ni hacia su jefe inmediato. **También le hago las recomendaciones a su jefe inmediato sobre conversaciones subidas de tono**”.

En la respuesta del 28 de marzo del mismo año, a la renuncia presentada, suscrita por Kelly Lizbeth Mejía Tovar, jefe de recursos humanos, la entidad demandada tampoco consiente en los hechos enrostrados en la carta de renuncia presentada por la accionante; por el contrario, le informa que “como usted bien lo señala, **los llamados de atención no son una sanción disciplinaria** y en tal sentido la empresa, encontrándose facultada para ello, le hizo un llamado de atención por escrito el día 8 de marzo de 2019, sin incumplir ninguna de las normas legales o reglamentarias que como empleador le asisten **y solo como una invitación a corregir su conducta laboral**” (p. 130, archivo01).

En definitiva, analizado el contexto en que se dio el llamado de atención a la demandante, no puede afirmarse válidamente que el empleador tuvo intención de imponerle una sanción disciplinaria; menos cuando el llamado de atención como tal no está contemplado de esa forma, ni en el contrato de trabajo (pp. 20-25 y 102-107, archivo01), ni en el reglamento interno de trabajo (pp. 26-53 y 133-162, archivo01), y hasta el momento en que la demandante decidió dar por terminado su contrato de trabajo a través de la renuncia, nunca fue utilizado en su contra.

Bajo esas condiciones, el Tribunal considera que la entidad demandada no estaba obligada a aplicar el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual “antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe dar la oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato a que este pertenezca”.

Por lo demás, en lo que tiene que ver con el argumento con el que se pretende equiparar los efectos de un llamado de atención en el sector público y privado, baste con señalar que en el ordenamiento jurídico laboral, incluido el Código Sustantivo del Trabajo, no hay sustento normativo alguno para respaldar esa tesis, como tampoco aplicar una especie de analogía de la sentencia C-1076 de 2002 proferida por la Corte Constitucional mediante la cual se declaró inconstitucional la expresión “se anotará en la hoja de vida y no generará antecedente disciplinario”, al tratarse de regímenes laborales completamente distintos, incluso como el mismo apelante lo acepta. Mucho menos, si la testigo Kelly Lizbeth Mejía Tovar aclaró que tal aseveración no tuvo como finalidad dejar sentado un antecedente, sino más bien la posibilidad de archivar ese documento en los documentos internos para tener un control sobre lo que ocurrió.



Con todo, y únicamente si en gracia de la discusión se aceptara que la imposición del llamado de atención tuvo efectos netamente sancionatorios y disciplinarios, esta Sala considera que este por sí solo no tiene la fuerza suficiente para que el trabajador respalde una renuncia motivada en un incumplimiento sistemático “*sin razones válidas*” por parte de su empleador sobre sus obligaciones convencionales o legales (numeral 6, literal b), artículo 62 del CST), o se incumplan obligaciones especiales como “*guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos*” y “*cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y respeto de las leyes*” (numerales 5 y 9, artículo 57 del CST), o que se haya incurrido en una prohibición consistente en “*ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad*” (numeral 9, artículo 59 del CST).

Lo anterior es así porque: **i)** solo fue un único llamado de atención, del que, se insiste, no se utilizó en contra de la trabajadora con efectos adversos desde el punto de vista laboral, sino, más bien, para que ajustara su comportamiento a lo que se detectó de una posible dificultad en la relación que había entre empleada – jefe inmediato; **ii)** porque nunca se le afectó su dignidad personal como trabajadora, ni se le cercenaron sus creencias o se le juzgaron sus sentimientos, ya que ello provino del deber legal de subordinación con el que cuenta el empleador sobre el trabajador; y **iii)** porque el hecho de que el empleador haga uso de esa facultad para intentar propiciar un mejor ambiente laboral, ello no significa que se le atente contra su dignidad, mucho menos, se insiste, cuando no se utilizó en su contra para abrirle un procedimiento disciplinario, o enrostrarle la comisión de una falta leve o grave.

En ese orden, de ideas, acertó la juzgadora de instancia cuando descartó la procedencia del despido indirecto sustentado en un solo llamado de atención.

En consecuencia, habrá de confirmarse la sentencia apelada en este punto.

¿Erró la jueza a quo cuando consideró justificado el retardo de 22 días de mora en el pago de la liquidación definitiva del contrato de trabajo a efectos de negar la pretensión relativa al pago de la indemnización moratoria contenida en el artículo 65 del CST?

Dispone el artículo 65 del CST, reformado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, que si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no paga al



trabajador los salarios y prestaciones sociales debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagarle, a título de indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

La jurisprudencia ordinaria laboral enseña que la indemnización moratoria en comento no es una respuesta automática e inexorable por la simple deuda de salarios y prestaciones sociales a cargo del empleador, toda vez que en cada caso en particular corresponde analizar si su comportamiento estuvo respaldado o no, en razones serias y atendibles, independientemente de si son o no correctas, con el fin de determinar su actuar de buena o mala fe (CSJ SL4311-2022). En otras palabras, si de las circunstancias fácticas, en contraste con las pruebas aportadas, se concluye que el empleador no tuvo ánimo de ocultar o atropellar los derechos laborales reclamados, lo lógico es que sea absuelto de este concepto.

En el presente caso, se tiene que el contrato de trabajo culminó el 18 de marzo de 2019 por renuncia de la trabajadora y el pago de su liquidación definitiva de acreencias laborales se produjo tan solo hasta el 10 de abril del mismo año; es decir, que la entidad demandada se tardó **22 días** para cumplir su deber legal.

En la contestación de la demanda, la convocada a juicio manifestó que el pago de la liquidación definitiva, en todo caso, se hizo en un tiempo razonable, sin que hubiera tenido intención de defraudar sus derechos laborales o desconocer su deuda.

La jueza a quo respaldó esa teoría del caso, porque encontró demostrado que la demora estuvo sustentada en el procedimiento interno de la compañía, tras haber detectado que la renuncia se dio el 18 de marzo de 2019, la contestación a la renuncia el 28 de marzo de esa anualidad, la comunicación de la liquidación a la demandante el 1º de abril y el pago el 10 de abril siguiente, con lo cual no alcanzó siquiera a cumplirse el término de 1 mes que tuvo como proporcional.

La Sala discrepa de esta valoración, porque no se acreditó una razón atendible que justificara la demora de **22 días** en la que incurrió la entidad demandada para efectuar el pago de la liquidación definitiva del contrato de trabajo.

En su interrogatorio, la demandante refirió que después de presentar su renuncia, llamó en varias oportunidades a la secretaria del área encargada para preguntar por el proceso y la respuesta siempre era que *“lo estaban tramitando”*.



La testigo Kelly Lizbeth Mejía Tovar, jefe de Recursos Humanos, explicó, sobre el trámite de pago de liquidaciones por renuncia, que: *“en el momento en que el colaborador se retira, ese día o al día siguiente se le acepta su carta de renuncia, se le informa que la compañía se toma un aproximado de 10 días hábiles para el trámite de la liquidación, dado que este trámite implica una primera generación de saldos y de reportes de descuentos por beneficios o por convenios y créditos que pueda llegar a tener el empleado, incluso novedades descansos, dominicales, recargos. El área de recursos humanos genera la liquidación, luego pasa a mi validación, posterior pasa al proceso de contabilización, en el proceso contable ellos tienen unos tiempos de contabilización, luego pasa al proceso de auditoría y es un proceso de auditoría interna que tiene Corferias. Luego de esto, y previas revisiones se hace saber al empleado que su liquidación se encuentra lista, después de todas las verificaciones, el empleado la verifica, nos informa que se encuentra de acuerdo con su contenido, posterior a eso, se solicita la autorización a la vicepresidencia del área financiera para el pago y finalmente se enruta en la línea de pagos de tesorería (...) Nosotros tenemos un tiempo de respuesta de aproximadamente 10 días hábiles en algunas ocasiones puede ser un poco más, de lo fácil o difícil que sea lograrlas. La puesta de presente de la liquidación a la demandante debió haber sido el 1 de abril de 2019”.* No recordó por qué medio, pero aclaró que pudo haber sido por correo electrónico o presencial.

Obra la liquidación definitiva del contrato de trabajo con fecha del 22 de marzo de 2019 por la suma de **\$1.527.591**, la que fue firmada por la demandante el 1º de abril de ese año, precisamente con el manuscrito *“recibido reservándome el derecho a reclamar”* (pp. 63 y 131, archivo01). También tiene firma de quien la elaboró, de quién le dio el visto bueno y de quien revisó, con lo cual se corrobora la versión de la testigo.

Obra la certificación expedida el 26 de mayo de 2019 de parte del Banco Davivienda que demuestra que el 10 de abril de ese año, la demandante recibió en su cuenta de ahorros, de parte de Corferias, la suma de \$1.527.591 (pp. 64 y 132, archivo01).

En definitiva, y una vez analizadas las pruebas con sujeción al artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que otorga libertad a los jueces para formarse libremente el convencimiento acerca de los hechos materia de controversia, se colige que la entidad demandada no logró justificar con suficiencia su demora, primero porque los trámites administrativos que se adelantaron previamente no pueden constituir una carga que deba asumir la trabajadora, y segundo porque no se entiende cómo, a pesar de que la demandante renunció desde el 18 de marzo de 2019, solo hasta el 28 de marzo de ese año fue que se vino a emitir un pronunciamiento sobre ello, es decir, 10 días calendario después, cuando lo propio era haberla aceptado en un tiempo mucho más corto. A esto súmesele que, aun cuando la testigo indicara que el término para aprobar la liquidación de un



trabajador tiende a durar 10 días hábiles, supuestamente por el número alto de aprobaciones y autorizaciones que deben darse, lo cierto es que, en esos términos, el pago a la demandante sobrepasó ampliamente ese lapso y llegó 16 días hábiles – sin contar sábados y domingos –. Nótese cómo entre la fecha de la renuncia y la elaboración de la liquidación transcurrieron **4 días**; no se sabe a ciencia cierta cuáles son los supuestos tiempos de contabilización que se toma el área contable, ni mucho menos el traslado al área de auditoría. No se allegó la supuesta autorización a la vicepresidencia del área financiera para que el proceso tenga vía libre, como tampoco lo que ocurrió hasta que el trámite pasara al área de tesorería. Ni siquiera supo dar respuesta concreta a por qué medio se le había puesto en conocimiento a la demandante la liquidación de su contrato, si de manera presencial o vía correo electrónico.

Lo anterior denota una demora injustificada que desborda lo que claramente establece la disposición en comento, según la cual el pago de los salarios y prestaciones sociales debidas deben hacerse al trabajador inmediatamente el contrato de trabajo sea terminado, sin que sea relevante el hecho de que ese vínculo jurídico culmine por un despido justo o injusto, o una renuncia, al no hacerse ningún tipo de distinción; y en donde la ley no la hace, no se le permite al juez hacerla.

Por consiguiente, desacertó la jueza a quo al considerar justificado el retardo de 22 días de mora en el pago de la liquidación definitiva del contrato de trabajo para absolver de esta pretensión y, en esa medida, en este aspecto habrá de revocarse la sentencia apelada.

En la liquidación definitiva del contrato se observa un último salario mensual de **\$2.877.000**. En el hecho 4 de la demanda se mencionó este mismo monto. Al contestar este hecho, la entidad demandada corroboró esta cifra. Luego, es claro que, al momento del retiro, la remuneración era superior al mínimo legal mensual.

Entonces, como la demanda se presentó dentro del término de 24 meses siguientes al finiquito laboral, la demandante tiene derecho al pago de 1 salario diario por cada día de retardo entre el 19 de marzo de 2019 y el 10 de abril del mismo año; es decir, al pago de **\$2.109.800** por concepto de la indemnización moratoria por la falta de pago oportuno y completo de salarios y prestaciones sociales contemplada en el artículo 65 del CST, reformada por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Ferha inicio	19/03/19
Fecha final	10/04/19
Días de mora	22
Salario mensual	\$ 2.877.000,00
Salario diario	\$ 95.900,00
Total	\$ 2.109.800,00

Costas. Dada la prosperidad del recurso de apelación, no habrá condena en costas en esta instancia. Las de primera instancia se revocan y quedan a cargo de la parte demandada.

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

Resuelve:

Primero: Revocar parcialmente el numeral segundo de la sentencia apelada, para **condenar** a la **Corporación de Ferias y Exposiciones S.A. – Corferias S.A.** a pagar a la demandante **Diana Sol Salgado Jacobo** al pago de la suma de **\$2.109.800** por concepto de la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del CST, acorde con lo aquí considerado.

Segundo: Confirmar en lo demás la sentencia apelada.

Tercero: Sin lugar a imponer condena en costas en esta instancia. Las de primera instancia se revocan y quedan a cargo de la parte demandada.

Cuarto: Devolver el expediente a la Secretaría Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá para su notificación y demás actuaciones subsiguientes conforme lo establece el parágrafo del artículo 2° del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022. Secretaría proceda de conformidad.

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
 Magistrada



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado

JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado