

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

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR MARIA CONSUELO PRIETO ACOSTA contra SANOFI-AVENTIS DE COLOMBIA S.A. Radicación No. 11001-31-05-032-**2020-00243**-01.

Bogotá D. C. diez (10) de marzo de dos mil veintitrés (2023).

Se conoce este proceso en atención a la medida de descongestión dispuesta por el Consejo Superior de la Judicatura, según Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022; se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, para efectos de decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte actora contra la sentencia de fecha 24 de febrero de 2021 proferida por el Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá D.C.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

**SENTENCIA**

1. La demandante, el 31 de agosto de 2020, instauró demanda ordinaria laboral contra la sociedad **SANOFI-AVENTIS DE COLOMBIA S.A.** con el objeto de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 16 de agosto de 2002 hasta el 1 de febrero de 2019, que se declare que los bonos IVR recibidos anualmente desde el 2008 hasta el 2019 eran constitutivos de salario por ser otorgados por el desempeño obtenido y el cumplimiento de resultados en ventas y metas comerciales. Que nunca le pagaron las 3 primas por antigüedad. Declarar la nulidad de la transacción del 1 de febrero de 2019 de finalización del contrato, por haber sido viciada por error. Como consecuencia, se condene a la demandada a pagar la reliquidación de la indemnización por terminación unilateral sin justa causa y de las vacaciones, tomando como base salarial la totalidad de los bonos IVR constitutivos de salario que le fueron entregados desde el 2008 hasta el 2019 por el desempeño obtenido y el cumplimiento de resultados en ventas y metas comerciales, al pago de \$27.364.680 correspondiente al valor que no le fue pagado por concepto del bono de IVR de 2018, al pago de 3 primas de antigüedad equivalente a un mes de salario por cada 5 años de permanencia en la empresa, para un total de \$65.154.000, a la restitución del pago que le fue descontado por

la deuda del vehículo, al pago de seis meses de salario y EPS, posteriores a su retiro. El pago de la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del CST, por haber actuado de mala fe disfrazando de carácter no salarial el pago de los bonos IVR entregados al cumplimiento de resultados en ventas y metas comerciales sin haberse incluido dichos valores en su liquidación final de acreencias laborales, las costas y agencias en derecho y lo que resulte de la aplicación de los principios ultra y extra petita. De forma subsidiaria, solicita el pago de la indemnización moratoria conforme lo establecido en el artículo 65 del C.S.T. por haberse demorado dos meses en pagar la totalidad de la liquidación de acreencias laborales.

2. Como sustento de sus pretensiones, manifiesta la demandante que se vinculó mediante un contrato laboral a término indefinido el 16 de agosto de 2002 con la sociedad demandada, que el 13 de octubre de 2006 notificaron la sustitución patronal por parte de SANOFI-AVNETIS DE COLOMBIA S.A.; que el último cargo desempeñado fue el de LINE MANAGER SPECIALITY CARE GZ; que nunca le pagaron primas por antigüedad; y devengaba la asignación salarial de \$21.718.000. Aduce que desde el 2008 hasta el 2019 recibió anualmente un bono constitutivo de salario denominado IVR, el cual era otorgado por “*el desempeño obtenido en las ventas y el cumplimiento de las metas comerciales de ella y su equipo de trabajo*”; que el bono era liquidado haciendo la sumatoria de lo devengado durante todo el año aplicándole un porcentaje que era definido por la empresa de acuerdo con el desempeño obtenido “*en las ventas y el cumplimiento de las metas comerciales de ella y su equipo de trabajo*”; explica que debido a los excelentes “*resultados en las ventas*” obtenidos, sobre los cuales le fueron liquidados los bonos de los últimos años que estuvo vinculada a la empresa, oscilaban entre el 10 y 15% de la sumatoria del salario que devengaba anualmente. Narra que el 1 de febrero de 2019 mediante contrato de transacción, la empresa finalizó el contrato de trabajo pero que “*la transacción suscrita entre mi poderdante y Sanofi mencionada en el hecho anterior fue “VICIADA POR ERROR” en el consentimiento, ya que el bono de IVR correspondiente al 2018 quedó mal liquidado, pues el valor pagado fue \$11.727.720, cuando le correspondía \$39.092.400, suma que corresponde al 15% del salario anual de la actora para el año 2018 que lo fue \$206.307.360. Así mismo, que en la transacción no se incluyeron las 3 primas por antigüedad a que tenía derecho, y no le fue condonada la deuda del vehículo, tal y como había ocurrido en otros casos al momento de retiro de extrabajadores, tampoco le fueron cancelados los 6 meses de EPS y salarios siguientes a su desvinculación. Indica que el 20 de febrero de 2019 la funcionaria de Sanofi Natalia Zambrano le envió un correo donde le indicó que el pago del IVR correspondiente al 2018 sería incluido en la liquidación final de prestaciones sociales y que el valor había sido calculado acorde con la **“POLÍTICA DE BONO POR DESEMPEÑO VIGENTE EN LA ORGANIZACIÓN”**. Que el 6 de marzo de 2019*

Sanofi realizó un pago parcial correspondiente a la liquidación final de acreencias laborales por \$86.276.967 y el 9 de abril completó lo faltante correspondiente a \$39.474.174. Señala que la demandada se abstuvo de suministrar la política, condiciones y/o requisitos que tienen en cuenta para acceder al pago del bono de IVR y de suministrar la copia de la última convención colectiva vigente; que la demandada liquidó de manera incompleta las vacaciones del año 2012 al 2018 debido a que no incluyó los bonos IVR entregados por cumplimiento de resultados en ventas y metas comerciales a pesar de tener carácter salarial (PDF 03).

3. El Juzgado Treinta y dos Laboral del Circuito de Bogotá, mediante auto de fecha 10 de febrero de 2020, inadmitió la demanda (PDF 02); luego de subsanada la admitió por auto del 1 de octubre del mismo año y ordenó notificar a la demandada (PDF 04), diligencia que se cumplió el día 13 de octubre de 2020 (PDF 05) y la demandada procedió a contestarla. Mediante memorial radicado el 4 de noviembre de 2020 la parte demandante presentó reforma de la demanda, la cual fue admitida por auto del 10 de diciembre de 2020.
4. La demandada por intermedio de apoderado judicial contestó la reforma de la demanda aceptando la existencia del contrato de trabajo y los extremos; expuso que la demandante fue objeto de diferentes sustituciones patronales, materializándose la última el 1 de diciembre de 2017. Respecto al salario señaló que desde el 1 de mayo de 2005 se estableció que la trabajadora tendría un esquema de salario integral propio del numeral 2 del artículo 132 del CST. Señaló que nunca se pactó una prima extralegal de antigüedad. Frente al bono IVR adujo: *“en ningún momento tuvo incidencia salarial alguna, prueba de lo anterior es la misma afirmación realizada por la parte actora en los hechos de su demanda originaria, específicamente los 7 y 8 de la misma, relacionada precisamente con el criterio de causación del mencionado beneficio, el cual solo se reconocía ante “el cumplimiento de resultados y metas corporativas”, es decir, a resultados globales del negocio, no estando ligado al reconocimiento y pago al desempeño individual del trabajador, situación que era de pleno conocimiento de la señora Prieto, tan es así, que así mismo lo expone en la demanda que motiva este pronunciamiento”*. Señaló que es claro que la causación del mencionado beneficio de mera liberalidad no tenía relación alguna con las gestiones o desempeño de la trabajadora, siendo el nivel de aporte del trabajador en el año *“un mero criterio repartidor del mencionado beneficio extralegal”*. Manifestó que *“es tan evidente el afán de la parte actora de modificar lo expuesto en la demanda original, relacionado con la causación del bono IVR por metas compañía (sic) o corporativas (lo cual es cierto), que ahora afirma, sin soporte alguno, que el IVR se reconocía por ventas y metas comerciales, cuando es claro que dicho beneficio extralegal es aplicable a trabajadores de la compañía que nada tienen que ver con el proceso comercial, como son el área legal, recursos humanos, operaciones, entre otros”*; por tanto, la causación de ese beneficio de mera liberalidad, no tenía relación alguna con las gestiones o desempeño de los trabajadores, *“siendo el nivel de aporte del trabajador en el*

año un mero criterio repartidor del mencionado beneficio extralegal”. Propuso la excepción previa de cosa juzgada; de fondo la de cosa juzgada, cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, inexistencia de derechos por parte de la demandante, buena fe, prescripción, compensación y la demás que el juzgado encuentre probadas y que por no requerir formulación expresa declare de oficio (PDF 09).

5. El Juzgado de conocimiento tuvo por contestada la demanda y la reforma por auto del 22 de enero de 2021, señalando como fecha y hora para audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS, el 10 de febrero del mismo año (PDF 12); diligencia que se realizó ese día y en la misma el juzgado requirió a la parte demandada para que allegara la certificación del bono IVR cancelado a la demandante en el año 2016; la audiencia de trámite y juzgamiento se programó para el 24 de febrero de 2021 (PDF 14).
6. El Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá D.C., en sentencia proferida el 24 de febrero de 2021 (FDF 17), declaró probadas las excepciones de cosa juzgada, cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación y buena fe. Absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por la demandante y la condenó en costas, incluyendo como agencias en derecho una suma equivalente a 3 SMLMV.
7. Contra a la anterior decisión, el apoderado de la parte actora interpuso recurso de apelación, para que se revisen: *“los siguientes yerros: 1. El juez de instancia no analizó el material probatorio en conjunto, esto es, los documentos aportados de folio 34 a 38, la política de pago de bono IVR en la página 3 se menciona lo siguiente: que los porcentajes anteriormente mencionados será ajustado de manera directamente proporcional al cumplimiento de los objetivos de cada trabajador. En otras palabras, se hace referencia a la retribución directa del servicio y por tanto queda demostrado el carácter salarial de los bonos IVR recibidos por mi prohijada. Tampoco se tuvo en cuenta las respuestas de la representante legal de la demandada, donde en el interrogatorio de parte, en el minuto 38.05 manifestó cuando se le preguntó lo siguiente: “por favor infórmele al despacho si es posible que una persona obtenga un mal resultado en la evaluación del desempeño, reciba el bono IVR, y la respuesta fue: “podría llegar a ser posible, recordemos que esa bonificación está atada a resultados y metas corporativas, bolsas que se dividen en los trabajadores elegibles, y a esa contribución que genere el empleado respecto a la consecución de resultados. Igualmente, en el minuto 49.37 se le preguntó que le explicara a qué hace referencia cuando en el documento de la política de pago de bono IVR se menciona que los porcentajes anteriormente mencionados, eran ajustados directamente proporcionado al cumplimiento de objetivos de cada trabajador, respondiendo la representante legal lo siguiente: “doctor claro que si eso hace referencia a la contribución que tiene el empleado a la consecución de esos resultados”. Igualmente, en el minuto 51.35, se le preguntó a la representante legal cómo se hace para determinar el aporte que hizo cada trabajador que son acreedores de este reconocimiento, para determinar cuánto de ese*

porcentaje se le reconoce, a lo que la representante legal respondió: “más que de la situación de cada trabajador de la empresa, es de la contribución del empleado a la contribución de esos resultados, las asignaciones de cada área varían dependiendo del involucramiento del área en la consecución de ese resultado, entonces para el equipo o área que más haya vendido, más bonificación obtienen”. Acto seguido igualmente confesó que la contribución del empleado dependía de que tan vinculado haya estado en la obtención de los resultados de la compañía. Otro de los yerros, es que tampoco se tuvo en cuenta y fue debidamente probado que la sociedad SANOFI y por tanto era procedente la condena de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST. Otro de los yerros cometidos en la sentencia de instancia es que el pago del bono IVR 2018, que realmente le correspondía a mi poderdante eran \$39.092.400, tal y como fue explicado en el hecho 19 del escrito de la demanda, pero la sociedad SANOFI solamente le reconoció \$11.727.720, bajo el pretexto de que mi representada no estaba vinculada al momento de la liquidación del bono, razón por la cual mi pretensión es para que SANOFI sea condenada al pago de la diferencia por valor de \$27.364.680. Por lo anteriormente expuesto solicito a los H. Magistrados del Tribunal Superior de Bogotá revocar los aspectos desfavorables a mi representada y como consecuencia de ello, realizar las siguientes condenas y declaraciones: 1. Que los bonos IVR recibidos por mi poderdante durante toda la relación laboral con la demandada eran constitutivos de salario, conforme lo señalado en el artículo 127 del CST, por ser recibidos como contraprestación directa del servicio, a pesar de que en los documentos se había expresado de que no lo eran. 2. Se condene a la reliquidación del pago de las vacaciones que tuvo derecho durante toda la relación laboral. 3. Se condene en el pago de \$27.364.680, correspondiente a la diferencia del bono IVR del cual tenía derecho mi poderdante por ser un derecho adquirido. 4. Se condene al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST por mala fe por parte de SANOFI. 5. Se condene al pago de la pretensión subsidiaria de la indemnización moratoria por haber existido una mora de 2 meses en el pago de la liquidación. 6. Se declare la ineficacia del documento de transacción suscrito entre las partes, ya que los derechos laborales son de orden público e irrenunciables, conforme el artículo 14 del CST, y adicional a ello, quedó plenamente demostrado que existió un vicio por error en el consentimiento al momento de suscribir el referido documento. Nótese que se está alegando un vicio por error ya que la empresa antes de hacerle suscribir el documento le había dicho a mi poderdante que le iba a dar otra serie de beneficios, tales como el pago de la EPS por los 6 meses siguientes, el pago de 6 meses de salario y la condonación del vehículo, cosa que nunca ocurrió cuando hicieron la firma del documento, pero que ella fue presionada diciéndole que firmaba el documento o que le pasaban inmediatamente la carta de terminación, razón por la cual está demostrado el error que hubo en el consentimiento de mi poderdante para la firma del presente documento. Finalmente pongo en consideración del Tribunal la condena en costas que se hizo en primera instancia, ya que normalmente es solamente por un SMMLV”.

- 8.** Recibido el expediente digital por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, admitió el recurso de apelación mediante auto del 10 de diciembre 2021; luego, con auto del 5 de septiembre de 2022, se dispuso el envío del expediente a esta Corporación en cumplimiento de lo ordenado en el Acuerdo PCSJA22-11978 de 2022. Por auto del 2 de diciembre del 2022 se devolvió el proceso para que se surtiera el respectivo traslado a las partes con el fin de que presentaran sus

alegatos de conclusión. Lo cual se realizó el 15 del mismo mes y año, dentro del cual ambos apoderados se pronunciaron.

El apoderado de la demandante reitera su solicitud de que sea revocada en su totalidad la sentencia de primera instancia, pues considera que el juez no hizo una adecuada valoración en conjunto de las pruebas practicadas en el proceso, tales como las documentales que obran a folios 34 a 38 y el interrogatorio de parte a la representante legal de la demandada. Que no tuvo en cuenta que los derechos laborales son de orden público e irrenunciables conforme lo señalado en el artículo 14 del CST, y está demostrado que existió un vicio por error en el consentimiento, pues se le hicieron unos ofrecimientos que no fueron cumplidos por la empresa.

Por otra parte, el apoderado de la empresa solicitó confirmar la sentencia del a quo. Señala que el acuerdo de transacción fue suscrito por la demandante sin que existiera algún vicio por error en su consentimiento. Insiste que el bono IVR era cancelado a la demandante por mera liberalidad sin que tuviera naturaleza salarial e indicó: *“Al respecto es preciso señalar al honorable Tribunal, como fue evidenciado por el a quo, que la causación del BONO IVR dependía exclusivamente del cumplimiento de metas compañía (sic) tenía criterio de graduación las gestiones realizadas por la señora Prieto, individualmente considerada para efectos de lograr las metas globales. En este sentido, es claro que ni la compañía demandada en la contestación de la demanda ni el a quo en la sentencia de primera instancia desconocieron que la contribución individual de la demandante fuese tenida en cuenta para efectos de la graduación del bono a percibir, sin embargo, el hecho de que esta bonificación tuviese como criterio para su causación el cumplimiento de las metas compañía desvirtúa que se trate de una distribución directa del servicio prestado por la demandante.”*

### **CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por el recurrente en el momento de interponer y sustentar el recurso ante el juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

Sea lo primer indicar que en el caso concreto no es objeto de discusión que entre las partes existió un contrato individual de trabajo a término indefinido del 16 de agosto de 2002 al 1 de febrero de 2019, devengando como última compensación mensual la suma de \$21.718.000, salario integral y que el 13 de septiembre de 2006 hubo una sustitución patronal, donde SANOFI-SYNTHELABO DE COLOMBIA S.A. quedó sustituido por SANOFI- AVENTIS DE COLOMBIA S.A.,

pues estos hechos fueron aceptados por la demandada y encuentran respaldo en el contrato de trabajo (pág. 19-21), certificación (pág. 23) y la cláusula adicional al contrato de trabajo a término indefinido suscrito con la demandante (PDF 22).

Ahora, analizada la intervención del apoderado de la recurrente, los problemas jurídicos que deben resolverse son: i) determinar si el acuerdo transaccional suscrito entre las partes es válido e hizo tránsito a cosa juzgada como lo señaló el a quo, o contrario a ello, existió algún vicio en el consentimiento de la demandante por lo que se debe declarar su nulidad, como lo pretende la parte actora; ii) verificar si los bonos IVR que le fueron reconocidos a la demandante tienen naturaleza salarial y si es así, iii) si hay lugar a la reliquidación de las vacaciones y la indemnización por despido injusto; iv) establecer si hay lugar al pago de la diferencia del bono IVR del año 2018; v) verificar si la demandada debe ser condenada al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST por no darle incidencia salarial a los bonos IVR al momento de liquidar las prestaciones de la demandante. De forma subsidiaria vi) establecer si hay lugar al pago de la indemnización moratoria por haber existido una mora de 2 meses en el pago de la liquidación. Finalmente, vii) determinar si hay lugar a modificar la condena en costas impuesta por el a quo, pues la parte actora considera que *“normalmente es solamente por un SMMLV”*.

Respecto al acuerdo transaccional suscrito entre las partes, y frente al cual la parte demandada propuso la excepción de cosa juzgada, tanto previa como de fondo, el a quo, adujo: *“Conforme lo señalado en precedencia, es claro que la demandante, desde el mismo momento en que se acercaron los funcionarios de la empresa y le informaron acerca de la terminación de su contrato de trabajo y la posibilidad de firmar un acuerdo transaccional para darlo por terminado, que en ningún momento se le hizo algún tipo de ofrecimiento sobre lo que hoy reclama que vició su consentimiento, ni que se le hizo un ofrecimiento en iguales o similares condiciones a otros extrabajadores, que, reitero, en todo caso no se ha acreditado en este proceso. Entonces no puede hablarse de error, de vicios en el consentimiento, cuando la misma demandante tenía la claridad de lo que le habían ofrecido, e inclusive apelaba a una reconsideración para que dentro del acuerdo transaccional se incluyeran otros emolumentos diferentes a aquel que finalmente le fue cancelado. Tanto así que la demandada, conforme al correo al que ya se hizo referencia, decidió reconocerle el bono VIR del año 2018, pero teniendo claro que al momento de elaborarse el acuerdo transaccional este bono VIR tampoco hacía parte del ofrecimiento, y que fue una reconsideración a instancias de la demandante, quien lo solicitó y fue estudiado por la empresa. Por lo demás, del interrogatorio de parte de la representante legal de la demandada, tampoco se observan circunstancias que puedan llevar a considerar que se ejerció algún tipo de presión o fuerza sobre la demandante para suscribir el acuerdo transaccional, no se observa dolo por parte de la empresa, es un acuerdo válido, pues desde el punto de vista jurídico es válido transar con los trabajadores las eventuales diferencias que existan en la ejecución de un contrato de trabajo, en este caso la terminación del contrato de trabajo, es decir el objeto del contrato es válido y como ya se ha*

*señalado no existe prueba alguna en el proceso de vicio en el consentimiento por error, razón por la que el despacho debe reafirmar la validez del documento suscrito entre las partes, con los efectos jurídicos que el mismo expresamente señalaba y que son de la naturaleza del acuerdo de transacción, específicamente que el mismo hace tránsito a cosa juzgada. Advirtiéndose que en el acuerdo transaccional se estaba haciendo referencia a pagos extralegales que no constituían salario. Las anteriores consideraciones, serían suficientes para absolver a la demandada, advirtiéndose que inclusive se solicita una reliquidación de una indemnización por terminación del contrato de trabajo, teniendo en cuenta como factor salarial un bono VIR, cuando lo cierto es que aquí si se mira el documento y se lee con detenimiento, en ninguna parte se habla que el contrato terminó por la decisión unilateral del empleador, sino que el contrato se terminó de mutuo acuerdo y que el reconocimiento económico que hace la empresa es a título transaccional, pero no a título de indemnización por terminación del contrato sin justa causa”.*

El abogado recurrente, por su parte, aduce que el a quo no tuvo en cuenta que en el acuerdo transaccional existe un vicio en el consentimiento por error, porque la empresa antes de hacerle suscribir el documento le había dicho a la demandante que le iba a dar otra serie de beneficios, tales como el pago de la EPS por los 6 meses siguientes, el pago de 6 meses de salario y la condonación del vehículo, cosas que no sucedieron. Así mismo, indicó que la actora fue presionada porque le indicaron que si no firmaba le pasarían la carta de terminación.

Revisado el expediente se encuentra en las páginas 30 a 34 PDF 01 y 72 a 76 PDF 06 el acuerdo transaccional suscrito entre las partes el 1 de febrero de 2019; dentro del contenido del documento se indica que el contrato finaliza por mutuo acuerdo en esa fecha, por motivos de organización y políticas administrativas internas, así mismo que adicional al salario pagado, la demandante recibió determinados beneficios extralegales, *“cuya naturaleza las partes ratifican, que expresamente convinieron que no serían constitutivos de salario para ningún efecto legal, por el acuerdo expreso al que llegaron, de conformidad con el artículo 15 de la Ley 50 de 1990”* y como objeto se indica: *“las partes de común acuerdo, libres de coacción o apremio, han decidido transar de mutuo acuerdo cualquier litigio y/o acción administrativa y/o judicial ante cualquier jurisdicción, que exista y/o pueda iniciarse en futuro por la señora **MARIA CONSUELO PRIETO ACOSTA** en contra de **SANOFI-AVENTIS DE COLOMBIA S.A.** y las subsidiarias, filiales o sociedades controlantes de ésta, expresando dicha voluntad en este contrato mediante el cual se pone fin a cualquier diferencia que se desprenda de los supuestos de hecho plasmados en el presente acuerdo y en general respecto de cualquier derecho incierto y discutible que se desprenda de la vigencia y/o terminación de la relación laboral que existió entre Las Partes (sic), así como de cualquier relación laboral anterior que haya existido entre las mismas”.* En dicho escrito se dejó constancia de lo indicado por la demandante así: *“Declaro mi conformidad con el acuerdo celebrado toda vez que no encuentro vulnerados los derechos que me pudieran corresponder por razón del vínculo laboral con **SANOFI-AVENTIS DE COLOMBIA S.A.** para desarrollar los servicios relacionados en el numeral primero del presente contrato de transacción. En todo caso, con la suma de dinero reconocida por **SANOFI -AVENTIS DE COLOMBIA S.A.** entiendo transada*

*y compensada cualquier eventual diferencia sobre los derechos y garantías inciertas y discutibles, que puedan desprenderse de la relación a que se hace alusión en los supuestos de hecho, sin que haya lugar a posterior reclamo de ninguna índole, y declaro a paz y salvo a SANOFI-AVENTIS DE COLOMBIA S.A. al respecto”.*

La transacción en materia laboral está permitida. Incluso tiene rango constitucional como quiera que el artículo 53 de la C.P. la autoriza salvo cuando se trata de derechos ciertos e indiscutibles, y lo reafirma en artículo 15 del CST. Su regulación legal se encuentra en el artículo 2.469 del Código Civil, norma que se aplica al ámbito laboral en virtud de lo previsto en el artículo 19 del CST dado que la ley del trabajo la menciona, pero no se encarga de precisar su concepto ni de establecer sus perfiles y rasgos. El citado artículo la define como un contrato en el que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven uno eventual. Se trata pues de un acuerdo al que llegan los interesados directamente y sin intervención de nadie más, y en el que su voluntad solamente está limitada por el no comprometimiento de derechos ciertos e indiscutibles o de los irrenunciables, y también desde luego que el acuerdo no se halle afectado por algún vicio del consentimiento.

Frente a la transacción la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL253-2023 Rad. 88245 del 14 de febrero de 2023, señaló: *“Es oportuno traer a colación lo señalado por esta corporación en providencia CSJ SL5032-2020, sobre el contrato de transacción: Sea lo primero señalar que el artículo 2469 del CC define la transacción como «un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual» y dispone que «no es transacción el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa». En dicho sentido, tal y como lo ha expuesto la Corte, la transacción es un mecanismo legítimo para precaver o finalizar un conflicto entre las partes, que hace tránsito a cosa juzgada y surte plenos efectos, la cual resulta válida, conforme se dijo en decisión AL3608-2017, cuando: i) exista un litigio pendiente o eventual (artículo 2469 CC), ii) no se trate de derechos ciertos e indiscutibles (artículo 15 CST), iii) la manifestación expresa de la voluntad de los contratantes esté exenta de vicios, y si se pacta mediante representante judicial, este debe estar facultado para transigir el litigio pendiente o eventual y, iv) que hayan concesiones mutuas o recíprocas. De ahí que, ese tipo de acuerdo es un mecanismo legítimo que se celebra con la finalidad de acabar un litigio o precaver uno futuro, cuyas características se sustentan en que las partes renuncian a los derechos en disputa y, en su lugar, ceden en sus aspiraciones, siendo, por lo tanto, un mecanismo alternativo de solución de conflictos, que hace tránsito a cosa juzgada y surte plenos efectos, siempre y cuando no esté afectada por algún vicio en el consentimiento, su objeto y causa sean lícitos, y no desconozca derechos mínimos, ciertos e indiscutibles. Sobre los efectos de la transacción, la Sala de Casación Civil estableció que son: i) el cambio de una relación jurídica incierta, en otra que se caracteriza por la perfecta definición de los elementos que la conforman y de sus alcances, y ii) la terminación de un proceso judicial, o si no se ha dado el mismo, la imposibilidad de los contratantes, de llevar al órgano jurisdiccional su desacuerdo. En sentencia CSJ SC, 29 jun. 2007, rad. 6428, se estimó: 4. Pertinente es señalar, además, que en la transacción es dable distinguir*

*un doble cometido y, por ende, que sus efectos se irradian también en dos sentidos o direcciones: por una parte, no hay duda que el referido negocio, recta vía, atañe al derecho sustancial de quienes lo celebran, pues como lo resaltó la Corte en la sentencia anteriormente reproducida, mediante él se muda o cambia una relación jurídica dudosa o incierta en otra, distinta o diversa, que se caracteriza por la perfecta definición de los elementos que la conforman y de sus alcances, desapareciendo así la controversia que, precisamente, mediante la transacción se deja solucionada; de otra parte, la aludida negociación jurídica abarca también la actividad litigiosa de sus partícipes, sea que entre ellos ya exista un proceso judicial o que aún no se haya dado inicio al mismo. En el primer supuesto, la transacción ocasionará la terminación de la correspondiente desavenencia, en la forma que regula el artículo 340 del Código de Procedimiento Civil; en el segundo, impedirá a los contratantes, en línea de principio, llevar al órgano jurisdiccional su desacuerdo” (Subraya la Sala).*

Ahora, si en la declaración de la voluntad el consentimiento está afectado por algún vicio en el consentimiento, se puede acudir ante el juez del trabajo a fin de restarle validez, y esto precisamente es lo que pretende la parte demandante, pues insiste en que la empresa le prometió una serie de beneficios adicionales a los señalados en el acuerdo, tales como el pago de la EPS y salario por los 6 meses siguientes y la condonación del vehículo y que fue presionada para firmar con la amenaza de que si no lo hacía le pasarían la carta de terminación del vínculo laboral; tales circunstancias fueron negadas por la demandada, negación que reiteró la representante legal en el interrogatorio de parte, en tanto adujo que “ *la compañía solo se comprometió y negoció con la demandante lo que reposa en el acuerdo de transacción*”; por tanto, le correspondía a la parte actora probar la existencia de los defectos o estigmas que supuestamente tenía el acuerdo, sin embargo, no lo hizo, y es que en el acuerdo transaccional se advierte que únicamente se pactó el pago de \$182.370.872 a favor de la actora, sin que se evidencie que la empresa se haya comprometido al reconocimiento y pago de otro beneficio diferente, y al no existir prueba de ello, las manifestaciones de la demandante quedan en el aire, y no se puede restarle validez a un acto en el cual la demandante incluso manifestó en forma expresa su conformidad, mucho menos acudiendo a situaciones que en el caso de haber existido no se probaron. Así mismo, tampoco quedaron acreditadas conductas constitutivas de presiones indebidas para obtener la firma del acuerdo. Por tanto, al no existir o no acreditarse los vicios en el consentimiento señalados por la parte actora, no queda otro camino que declarar la validez del acuerdo transaccional, y declarar los efectos de cosa juzgada que quedaron plasmados en el mismo documento. Así las cosas, las partes transaron que el contrato de trabajo finalizó por mutuo acuerdo, existiendo cosa juzgada al respecto, por tanto, de entrada, se advierte que no hay lugar a condenar a la demandada por concepto de indemnización por despido sin justa causa, ni mucho menos una reliquidación de esta, como lo solicita la demandante, pues en ningún momento la demandada ha reconocido

ni cancelado un monto por dicho concepto. Por tanto, se deberá confirmar la sentencia frente a este punto.

Ahora, frente a la reliquidación de los bonos IVR, hay que anotar que se encuentra en discusión su naturaleza salarial, situación que fue referida en el acuerdo transaccional, pues las partes ratificaron que los beneficios extralegales que recibió la demandante, no serían constitutivos de salario para ningún efecto legal, por tanto, dicha pretensión es objeto de cosa juzgada, máxime que la naturaleza salarial de los bonos es un derecho incierto y discutible por lo que no se impide transar al respecto. Ahora, más allá de la existencia de cosa juzgada, y si en gracia de discusión se estudiara el punto, es dable señalar que los bonos VIR no tiene naturaleza salarial, por lo siguiente:

Sea lo primero acudir al ordenamiento que regula el asunto de lo que constituye o no salario, que en lo pertinente enseñan: el artículo 127 del CST define como salario *“no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones”*; mientras que el artículo 128 de la misma obra, de forma clara enuncia los pagos que NO constituyen salario incluyendo dentro de los mismos *“las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad”*. Al interpretar la norma en cita, en principio permite entender que las partes gozan de autonomía al momento de celebrar el contrato, de excluir todos aquellos conceptos que a su juicio no harán parte del salario y de las prestaciones sociales, no obstante, tales acuerdos por supuesto encuentran limitación al momento en que se pretenda desconocer toda aquella retribución directa de la prestación personal del servicio por parte del empleado y que forzosamente conforman el salario.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado las reglas que emanan de los artículos 127 y 128 del CST se pueden resumir así: i) lo que por su naturaleza es salario no puede dejar de serlo así haya pacto en contrario, y ii) lo que por su naturaleza no es salario, bien puede ser considerado como factor salarial (SL1196-2022 Rad. 87703 del 5 de abril de 2022; así mismo, en la sentencia CSJ SL5159-2018 la Sala de Casación de la misma corporación, explicó

los alcances de los denominados pactos no salariales o de exclusión, en virtud de los cuales, trabajador y empleador gozan de plena discrecionalidad para restarle el carácter retributivo a algunos beneficios laborales que por su naturaleza no retribuyen directamente el servicio.

En el caso que nos ocupa, se evidencia que la demandada reconoció a la demandante un bono IVR en marzo de 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2018, asimismo en la liquidación final realizada en el año 2019 se incluyó un bono IVR correspondiente al año 2018; sin embargo, no se advierte que el reconocimiento de dicho beneficio se haya pactado expresamente en el contrato de trabajo o en algún otro documento, pues en la cláusula tercera del contrato se indicó de forma general que *“Las bonificaciones que el empleador haga a EL EMPLEADO por mera liberalidad y que no constituyen retribución directa de servicios no constituyen salario”*. Ahora, conforme la documental obrante a folios 36, 37, 38 y 39, en los que aparecen los documentos mediante los cuales la empresa le informó a la demandante sobre la entrega del bono IVR, se indicó que no es constitutivo de salario y se señala que es un bono entregado por *“cumplimiento de metas corporativas y mera liberalidad de la Compañía”* y se aclara que no remunera directamente sus servicios y no es salario para ningún efecto legal. Ahora, la demandada allegó documento denominado *“POLITICA DE BONO”* (pág. 120 PDF 09), en el que se indica que el *“OBJETIVO”* del mismo es *“establecer con base en la política corporativa los beneficios y montos de los bonos que por resultados otorga la compañía a los colaboradores que a través de su gestión impacta directamente en los resultados de la filial”*. Bajo el título de *“REGLAMENTACIÓN”*, se señala: *“La dirección de Recursos Humanos comunica a los empleados con derecho a bono los porcentajes establecidos de acuerdo a los niveles. Este porcentaje se maneja de la siguiente manera para cada nivel: “Directores 20% del salario bruto anual del año inmediatamente anterior”, “Gerentes 15% del salario bruto anual del año inmediatamente anterior”. “Jefes 10% del salario bruto anual del año inmediatamente anterior”, “Otros 8% y 5% del salario bruto anual del año inmediatamente anterior”. “Los porcentajes anteriormente mencionados son ajustados de manera directamente proporcional al cumplimiento de los objetivos de cada colaborador, los bonos se cancelan en etapa única en marzo, con base en los resultados reales de la filial y de las prioridades individuales y competencias LEAD, los cuales son evaluados por cada Gestor de área y entregados a la Dirección de Recursos Humanos. 2. Alcance aplica a las compañías de Sanofi en Colombia, así como al personal vinculado a las mismas, cubriendo los niveles de la compañía N-1, N-2, y algunas posiciones N-3. El director de Recursos Humanos es responsable de que los pagos y beneficiarios correspondan a política corporativa”*.

La Sala advierte que conforme el objetivo de la política de bonos, la misma depende de los resultados de la filial, más no directamente de la prestación del servicio de la demandante, así mismo que la contribución individual de la demandante era tenida en cuenta, pero para efectos de determinar el valor del bono que iba a recibir, tal situación no es desconocida por la parte demandada

ni por su representante legal, pues así lo señala en su interrogatorio, sin que en ningún momento, para la Sala, haya confesado el carácter salarial de los bonos IVR, como lo indica el recurrente, quien trae a colación lo señalado por la representante en algunos momentos puntuales; así en el minuto 38.05 cuando le preguntan *“por favor infórmele al despacho si es posible que una persona obtenga un mal resultado en la evaluación del desempeño, reciba el bono IVR”*, responde *“podría llegar a ser posible, recordemos que esa bonificación está atada a resultados y metas corporativas, bolsas que se dividen en los trabajadores elegibles, y a esa contribución que genere el empleado respecto a la consecución de resultados. Se advierte que en esta respuesta lo que indicó es que existía la posibilidad de que una persona que haya obtenido una mala calificación podía recibir bono, porque el mismo está atado a resultados y metas corporativas. En el minuto 49.37 referido por el recurrente, cuando se pidió que explicara a qué hace referencia cuando en el documento de la política de pago de bono IVR se menciona que los porcentajes anteriormente mencionados eran ajustados directamente proporcional al cumplimiento de objetivos de cada trabajador, contestó: “doctor claro que si eso hace referencia a la contribución que tiene el empleado a la consecución de esos resultados”. Respuesta que únicamente permite reiterar que la demandada acepta que el valor del bono entregado a cada trabajador estaba relacionado con el papel que aquel haya tenido en la consecución del resultado corporativo. Ahora en el minuto 51.35, se le preguntó a la representante legal cómo se hace para determinar el aporte que hizo cada trabajador que son acreedores de este reconocimiento, para determinar cuánto de ese porcentaje se le reconoce, contestó: “más que de la situación de cada trabajador de la empresa, es de la contribución del empleado a la contribución de esos resultados, las asignaciones de cada área varían dependiendo del involucramiento del área en la consecución de ese resultado, entonces para el equipo o área que más haya vendido, más bonificación obtienen”, respuesta de la cual no se evidencia que la representante legal haya señalado que el bono dependía directamente de los servicios prestados por la demandante. Asimismo, la representante legal, siempre habló de cumplimiento de resultados y metas de la compañía, lo cual se evidencia cuando a la pregunta de cuándo no se paga bono a los trabajadores, contestó: “en caso de que no haya cumplimiento de los resultados ni de las metas que están establecidas para hacerlo”, por lo que se le pregunta, cuando habla de metas se refiere a metas individuales de la persona, señaló: “me refiero al cumplimiento de resultados y metas de la compañía”. Por tanto, es claro que la representante legal siempre insistió que el bono dependía del cumplimiento de metas y resultados corporativos no personales de cada trabajador, y aclaró que se veía el desempeño de cada colaborador en la consecución de la meta para distribuir el valor del bono, por tanto no retribuía el servicio directamente del trabajador.*

Y es que tal como lo ha señalado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia la *“Remuneración directa del servicio es aquella que tiene su fuente próxima o inmediata en el*

*servicio personal prestado por el trabajador, esto es, la que encuentra veneno en el trabajo realizado por el empleado. De tal suerte que la labor ejecutada por el trabajador es la que origina derechamente, sin rodeos, la contraprestación económica de parte del empleador. Para expresarlo con otro giro: la retribución directa del servicio es la que tiene su causa próxima o inmediata en lo que haga o deje de hacer el trabajador, en virtud del contrato de trabajo o de la relación legal y reglamentaria. Esto es, la actividad desarrollada por el trabajador es la razón de ser de la contraprestación económica, ya en dinero o en especie. A no dudarlo, el carácter de retribución directa pasa a ocupar un sitio elevado a la hora de definir la naturaleza salarial de un determinado pago o beneficio, en dinero o en especie, que recibe el trabajador...” (sentencia SL2029-2020 Rad. 55921 del 19 de mayo de 2020).*

Así las cosas, en el caso de los bonos IVR no se evidencia que sea el servicio personal de la demandante el que le diera origen, pues dependían del resultado de la filial, de lo que se puede colegir que si el desempeño de la demandante era bueno pero la filial no obtenía el resultado esperado, que era la fuente, no habría lugar al mismo, por tanto, se reitera la participación de cada trabajador se tenía en cuenta era al momento de pagar el bono y determinar cuándo le correspondía a cada uno. Tan es así que, en la política del bono, no se señala algún tipo de meta o resultado que debía obtener la demandante para hacerse acreedora del bono. Así las cosas, los bonos IVR no tenían incidencia salarial, por tanto, no hay lugar a la reliquidación solicitada, debiéndose confirmar la sentencia apelada en este punto.

Frente a la diferencia del bono IVR, el recurrente indica que en el 2018 el bono que le correspondía era la suma de \$39.092.400, sin embargo, la demandada solo le reconoció \$11.717.720, bajo el pretexto que la demandante no estaba vinculada al momento de la liquidación del bono, razón por la cual reclama el pago de la diferencia por valor de \$27.364.680.

Frente a este punto se advierte que el a quo indicó: “. Esto para efectos de significar que si bien se pretende la reliquidación del bono IVR 2018, que hace referencia que debería ser sobre el 15% de la paga total de la demandante, lo cierto es que no está acreditado en el proceso cuáles fueron las metas cumplidas por la demandante a nivel organizacional en el dicho de la representante legal, y cuál sería el porcentaje que le correspondería a la demandante, aplicado ya sobre el valor de su pago total, simplemente se pretende sobre una fórmula matemática que sea reliquidado el bono IVR, pero como acaba de mostrar el despacho, del análisis de las pruebas allegadas al proceso, esa aplicación aritmética no se hacía de manera directa sino que tenían en cuenta otras variables, a lo cual me remito a lo expuesto por la representante legal”..

En el hecho 19 de la demanda, se indica que el salario anual para el año 2018 fue de \$206.307.360, que el porcentaje que le correspondía por el cumplimiento de metas y resultados era 15%, por tanto, el valor del bono IVR para el 2018 corresponde a \$39.092.400; al contestar este hecho la demandada indicó: “Ahora

bien, es necesario aclarar que, en estricto sentido la señora Prieto no era elegible para el pago del bono extralegal IVR correspondiente al año 2018 debido a que su contrato finalizó antes de las verificaciones del caso relacionadas con la causación o no del mencionado beneficio (metas globales) y por lo tanto de la fecha de pago prevista para dicha prerrogativa, sin embargo, como ya se dijo se reconoció la misma en señal de agradecimiento por los años de servicio prestados". Por su parte, la representante legal en el interrogatorio de parte frente al bono de IVR del 2018 por valor de \$11.727.720 y los criterios que se tuvieron en cuenta para liquidarle ese valor contestó que no tiene a mano el monto, pero imagina que el criterio es el mismo que ha venido diciendo. A la pregunta por qué en años anteriores tuvo un resultado mucho mayor, contestó que se calcula con el resultado del año inmediatamente anterior y que uno de los requisitos que está planteado en la política para el pago del bono es que la persona esté vinculada laboralmente a la organización al momento del pago, debe tener el contrato de trabajo vigente y activo en el mes de marzo de cada año y como el contrato terminó en el mes de febrero de 2019 y no estaba vigente, no cumplía con uno de los requisitos principales de causación de la bonificación, pero que sin embargo se reconoció el valor proporcional como parte del acuerdo de transacción que la demandante firmó y acordó con la compañía. Al revisar la política de bono, se indica "los bonos se cancelan en etapa única en marzo, con base en los resultados reales de la filial y de las prioridades individuales y competencias LEAD, los cuales son evaluados por cada Gestor de área y entregados a la Dirección de Recursos Humanos"; por tanto, es claro que se cancelaban en el referido mes, sin embargo, no señala como requisito la vigencia del contrato al momento de su liquidación; en consecuencia, tendría derecho al mismo, y es que incluso fue reconocido en la liquidación final tal como se ve reflejado y como le fue informado a la demandante mediante correo electrónico remitido el 20 de febrero de 2019, en el que le indican que "El pago del IVR correspondiente al 2018 será incluido en tu liquidación final de prestaciones sociales; el valor ha sido calculado acorde con la política de bono por desempeño vigente en la organización; la controversia está en su monto, pues la parte actora insiste que se debe reconocer el 15% sobre lo devengado en el año anterior.

Ahora, como ya se indicó en la política de bono, se señala un porcentaje dependiendo de cada nivel, directores, gerentes, jefes y otros, evidenciándose que en la contestación de la demanda, la empresa se refiere a la demandante como una "una alta directiva de la organización", se entendería que se debe liquidar de acuerdo al porcentaje señalado para el nivel director, aunque es de indicarse que no se especificó con claridad a qué nivel ella pertenecía; sin embargo, incluso si fuera así, no se puede perder de vista que en la política del bono se indica que dichos porcentajes "son ajustados de manera directamente proporcional al cumplimiento de los objetivos de cada colaborador", lo cual significa que varía dependiendo de dicho desempeño, y en la medida que no se cuenta con la documental de la que se pueda obtener cuál fue el desempeño de la demandante

en la consecución del resultado o meta corporativa, no se puede calcular el monto que le pueda corresponder exactamente. Ahora, haciendo el mismo ejercicio que realizó el a quo, respecto al monto otorgado anualmente a la actora, se evidencia que dichos porcentajes variaron, por ejemplo, en marzo del 2018 le fue otorgado un bono de \$33.828.840, allí aparecen dos bases salariales si calculamos sobre \$250.584.000, la suma reconocida corresponde a un 12%, y sobre \$260.607.360 un 13.5% (pág. 36); en marzo de 2015 la suma reconocida \$16.387.395 corresponde al 8.19% (pág. 36); en marzo de 2014 el valor reconocido de \$14.186.843 corresponde a 7.57% (Pág. 37), con lo cual se evidencia que para calcular el monto de cada bono se tenían en cuenta otras variables, es decir, no era aplicar el porcentaje señalado en la política, por tanto, en este caso, no se cuenta con la información necesaria para calcular el bono IVR y establecer si hay lugar o no a una diferencia a favor de la demandante. Razón por la cual, se deberá absolver a la demandada de esta pretensión y confirmar la sentencia apelada en este punto.

De acuerdo a las resultas del proceso se deberá absolver a la demandada de indemnización moratoria del artículo 65 del CST, solicitada bajo el argumento que la demandada no les dio incidencia salarial a los bonos IVR al momento de liquidar las prestaciones señaladas, pues como quedó acreditado, los bonos reconocidos carecen de tal naturaleza. Se confirma la sentencia en este aspecto.

De forma subsidiaria la parte actora solicitó el pago de la indemnización moratoria por haber existido una mora de 2 meses en el pago de la liquidación.

En cuanto a dicha **sanción moratoria**, por sabido se tiene, y así haberlo reiterado de antaño la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, tal indemnización no es de aplicación automática y para ello debe el juzgador entrar a analizar la conducta con la que actuó el empleador en vigencia de la relación laboral, así como al momento de su terminación en cuanto a sus obligaciones y con el pago de las acreencias laborales que por ley le corresponde a los trabajadores, y en caso de encontrar atendibles las razones esgrimidas por aquel podrá eximirlo del pago de la referida indemnización.

Bajo esos parámetros, en primer lugar, se advierte que la demandada al contestar señaló que reconoció y pagó la liquidación final de acreencias laborales de forma oportuna y dentro de un término prudencial tenido en cuenta las particularidades propias del caso, como son *“las solicitudes realizadas por la parte actora después de finalizado el vínculo, los montos, y las deducción voluntarias y obligatorias aplicables. Lo anterior, teniendo en cuenta que incluso después de suscrito el acuerdo de terminación del contrato de trabajo y de celebrar el contrato de transacción la ahora demandante mediante correo electrónico requirió a la compañía para que realizara unos reconocimientos adicionales, situación que en señal de agradecimiento fue*

*aceptada por mi representada parcialmente. Asimismo, su señoría, no puede perderse de vista que IVR se reconoce y paga en el trascurso del mes de marzo del año siguiente al objeto de medición, siendo este uno de los motivos para realizar dos abonos diferentes esto último sin perjuicio de recordar que dicho pago no es salarial y por lo tanto no genera moratoria alguna”* (pág. 11 PDF 09). Argumento que fue reiterado por la representante legal en el interrogatorio de parte, al manifestar que los pagos finales surten un trámite en la compañía y debe tenerse en cuenta que la demandante hizo unas solicitudes adicionales que fueron aceptadas por la compañía en términos de revisión e hicieron unas reliquidaciones, lo que implicó un tiempo más de lo habitual.

Ahora, en el acuerdo transaccional suscrito entre las partes el 1 de febrero de 2019, se pactó que lo acordado debía ser pagado dentro de los 15 días hábiles siguientes a la celebración de la diligencia, término que, recurriendo al calendario de ese año, se venció el 22 de febrero del año 2019. Conforme a la documental allegada al proceso se realizaron dos abonos, uno el 6 de marzo de 2019 en la cuenta de ahorros de Bancolombia por \$86.276.967 (pág. 41 PDF 01) y el segundo el 9 de abril de 2019 por \$39.474.174 en la cuenta de ahorros del banco BBVA (pág. 42 PDF 01). Si bien la descripción que aparecen en ambos abonos no es suficiente para concluir que corresponde al pago que realizó la demandada por concepto de la liquidación de acreencias laborales, pues en el estado de cuenta de Bancolombia del 6 de marzo de 2019 aparece “*PAGO DE PROV SANOFI AVENTIS*” por \$86.276.967 y en el de BBVA del 9 de abril de 2019 aparece un abono de \$39.474.174, sin que sea claro el concepto, pues lo que se relaciona es “*ABONO DE VIVIENDA CTA AFC CALLE 97*”; sin embargo no se puede perder de vista que los hechos 26 y 27 de la reforma de la demandada indican respectivamente que “*el 06 de marzo de 2019 Sanofi realizó un pago parcial correspondiente a la liquidación final de acreencias laborales de mi poderdante por valor de \$86.276.967*”, y que “*El 09 de abril de 2019 Sanofi completó el pago faltante correspondiente a la liquidación final de acreencias laborales de mi poderdante por valor de \$39.474.174*”, la demandada contestó: “*Es cierto, situación que solo demuestra la buena fe de la compañía honrando el acuerdo suscrito entre las partes. Adicionalmente su señoría es necesario poner de presente que mi representada reconoció un mayor valor al pactado entre las partes y al que tenía derecho la señora Prieto, prueba de la anterior es la liquidación final de acreencias laborales que con este escrito se allega*”. (pág. 21 PDF 09). Manifestación que para la Sala es suficiente para tener certeza de que con los abonos ya mencionados la demandada le pagó la liquidación final de acreencias laborales a la actora, máxime que no hubo reparo alguno frente a la documental allegada con la demanda. Se advierte con ello que la empresa realizó ambos pagos fuera del término acordado en la transacción, el cual como ya se indicó vencía el 22 de febrero de 2019. Ahora, la demandada señala que esos abonos se deben a que la demandante después de la firma del acuerdo requirió a la compañía para que realizara otros reconocimientos adicionales, a lo cual accedió la empresa de forma parcial; situación frente a la cual, se advierte que

efectivamente, la empresa le comunicó mediante correo electrónico remitido a la actora el 20 de febrero de 2019, haciendo referencia al bono IVR que *“El pago del IVR correspondiente al 2018 será incluido en tu liquidación final de prestaciones sociales; el valor ha sido calculado acorde con la política de bono por desempeño vigente en la organización”*, sin embargo, no se advierte que con posterioridad a esa fecha, que dicho sea de paso, se encontraba en el término para pagar conforme lo acordado, las partes hayan continuado con negociaciones, máximo que ya estaba en firme un acuerdo transaccional, sobre el cual, la misma demandada alega el efecto de cosa juzgada. Tampoco resulta de recibo para la Sala que la consignación mediante dos abonos se debió a que en la liquidación final se incluyó el bono IVR de 2018 y que el mismo se paga en el transcurso de marzo, pues de ser así, el segundo pago debió hacerse únicamente por \$11.727.720, valor sobre el que se liquidó dicho bono, y no sobre \$39.474.174. Ahora, no se puede perder de vista que la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del CST, únicamente está contemplada en caso de mora en el pago de salarios y prestaciones sociales, y en el caso de la demandante, al recibir un salario integral, se descarta lo correspondiente a prestaciones sociales, sin embargo, se advierte que en la liquidación final de acreencias se relaciona la suma de \$723.933, por concepto de un día de salario, por tanto, la mora en el pago acarrea la indemnización solicitada, y el hecho de que la liquidación fue cancelada fuera del término acordado, sin que las justificaciones dadas resulten validas, se configura la indemnización moratoria. Por otra parte, si bien no hay claridad qué conceptos se pagaron el 6 de marzo y cuáles el 9 de abril de 2019, se debe tener en cuenta que con el primer pago se hizo un abono considerable y muy superior al monto que correspondía a salario, por tanto, la sanción se calculará hasta el 5 de marzo de 2019, día anterior al primer abono.

Ahora, es de aclararse que el cálculo de la indemnización moratoria se hará a partir de 23 de febrero de 2019, teniendo en cuenta que en el acuerdo transaccional se acordó el plazo de 15 días hábiles, tanto para el monto acordado por la transacción como lo correspondiente a la liquidación final de acreencias laborales, pues allí se lee: *“la suma transaccional más la liquidación final de acreencias laborales, menos los descuentos legales y voluntarios autorizados por el trabajador, se pagara, mediante transferencia electrónica a la cuenta ... dentro de los 15 días hábiles siguientes a la celebración de la presente diligencia”*. Así las cosas, se condenará a la demandada a pagar a la demandante un día de salario (\$723.933) a partir del 23 de febrero de 2019 y hasta el 5 de marzo de 2019. Lo anterior arroja la suma de \$8.687.196. Debiéndose revocar la sentencia apelada en este aspecto.

Teniendo en cuenta que salió avante una pretensión se deberán estudiar las excepciones de prescripción y compensación

Frente a la excepción de **prescripción**, la demandada solicita que se declare probada frente *“a las pretensiones de la demandante cuya causación se hubiese dado dentro de los 3 años anteriores a la presentación de esta demanda”*. Al respecto, se debe advertir que los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, establecen que la acción judicial para reclamar el reconocimiento de derechos laborales, prescriben en el término de tres años contados desde que la respectiva obligación se hizo exigible.

En ese orden, como en caso bajo estudio la única pretensión que prosperó corresponde a la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del CST, el contrato de trabajo terminó el 1 de febrero de 2019 y la demanda se presentó el 31 de agosto de 2020, es decir dentro de los tres años que refiere la normatividad en cita, por tanto, no resulta probada la misma.

Respecto a la excepción de **compensación**, solicita la parte demandada que, en el evento de declararse alguna condena en su contra, sea tenidos en cuenta los montos de dinero que han sido cancelados a la demandante.

Al respecto, señala el Código Civil en sus artículos 1714, 1715 y 1716 que la compensación es un modo de extinguirse las obligaciones de quienes son deudores entre sí, cuyas deudas sean en dinero, o de cosas fungibles, o indeterminadas, de igual género y calidad, líquidas y actualmente exigibles, en donde se releva a los deudores del cumplimiento efectivo de las mismas, hasta la concurrencia de la menor de ellas, de modo que sólo deba cumplirse con el excedente de la deuda: sin embargo, se observa que en el caso bajo estudio, la suma reconocida corresponde a la indemnización moratoria, que la empresa no ha reconocido, no hay lugar a declarar probada la excepción de compensación.

Finalmente, frente a la solicitud del recurrente de que se modifique la condena en costas impuesta por el a quo, al considerar *“normalmente es solamente por un SMMLV”*, se le recuerda que el Tribunal no podría entrar a modificarlas, conforme lo indica el inciso 5 del artículo 366 del C.G.P. el cual establece *“La liquidación de las expensas y el monto de las agencias en derecho solo podrán controvertirse mediante los recursos de reposición y apelación contra el auto que apruebe la liquidación de costas “...”*; sin embargo, se debe tener en cuenta que en la medida que se accedió parcialmente a las pretensiones de la demandante, las costas de primera instancia estarán a cargo de la demandada.

Sin costas en esta instancia, en la medida que el recurso prosperó parcialmente.

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO: REVOCAR** parcialmente la sentencia del 24 de febrero de 2021 proferida por el Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral de MARIA CONSUELO PRIETO ACOSTA contra SANOFI-AVENTIS DE COLOMBIA S.A. para en su lugar **CONDENAR** a la demandada al pago de la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del CST, a razón de un día de salario (\$723.933) a partir del 23 de febrero de 2019 y hasta el 5 de marzo de 2019, en la suma de \$8.687.196, por las razones antes expuestas.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** la sentencia en lo demás.

**TERCERO:** Sin Costas en esta instancia, las de primera estarán a cargo de la parte demandada.

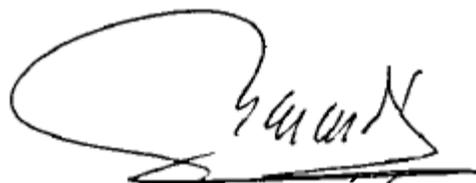
**CUARTO: DEVOLVER** el expediente digital “al despacho de origen para su notificación y demás actuaciones subsiguientes”, conforme lo dispone el parágrafo 1º del artículo 2º del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

Magistrado



**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**

Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**

Magistrada

**LEIDY MARCELA SIERRA MORA**

Secretaria