



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
- SALA LABORAL -**

Santiago de Cali, quince (15) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

**SENTENCIA N° 080
Acta de Decisión N° 029**

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ** integrantes de la **SALA DE DECISIÓN LABORAL** proceden dictar **SENTENCIA** en orden a resolver la apelación de la Sentencia N° 83 del 26 de marzo de 2021, proferida por el Juzgado 05° Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por el señor **FERNANDO RAMÍREZ SUÁREZ** en contra de la **EMPRESA EDITORA BUSINESS MANAGEMENT Y EDITORA INTERNACIONAL BUSINESS COMPANY S.A.S.**, proceso identificado bajo la radicación única nacional N°. 760013105-005-2017-00133-01.

**ANTECEDENTES DEMANDA
PRETENSIONES**



Con fundamento en los hechos expuestos, muy comedidamente solicito al Señor Juez de la Republica, que previo el reconocimiento de mi personería para actuar como apoderado de la parte demandante, y cumplidos los trámites del proceso ordinario laboral se condene a **EDITORA BUSINESS MANAGEMENT S.A.S.** y **EDITORA INTERNATIONAL BUSINESS COMPANY S.A.S.** de la siguiente manera:

1. Declarar, el despido indirecto o renuncia con justa causa.
2. Declarar, último salario variable fue el valor de UN MILLON NOVECIENTOS SETENTA Y NUEVE MIL DOCIENTOS NOVENTA PESOS, M.C. (\$1.979.290)
3. Por concepto de **INDEMNIZACIÓN** legal por terminación del contrato con justa causa a término fijo a un año imputable al empleador, la suma de VEINTITRES MILLONES SETECIENTOS CINCUENTA Y UN MIL CUATROCIENTOS OCHENTA PESOS, M.C. (\$ 23.751.480).
4. Condenar y ordenar, la re-liquidación y pago, de la diferencia que resultare entre la liquidación y la re-liquidación de Cesantía, Prima de Servicios y Vacaciones así:

Por concepto de **CESANTIAS** la suma de SETECIENTOS CUARENTA Y SIETE MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y OCHO PESOS M.C. (\$747.488), discriminados de la siguiente manera: La suma de SEISCIENTOS CINCUENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS NOVENTA Y OCHO PESOS, M.C. (\$ 655.798), por el año 2015; y la suma de NOVENTA Y UN MIL SEISCIENTOS NOVENTA PESOS, M.C. (\$91.690), proporcional al año 2016.

Por concepto de **PRIMA DE SERVICIOS** la suma de QUINIENTOS VEINTICINCO MIL CUATROCIENTOS SETENTA PESOS, M.C. (\$525.470), discriminados de la siguiente manera: La suma de CIENTO OCHENTA Y CINCO MIL TRESCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS (\$185.333), por la que le correspondía en Junio de 2015; la suma de CIENTO NOVENTA Y DOS MIL CIENTO SESENTA Y SEIS PESOS (\$192.166), por la que le correspondía en Diciembre de 2015 y la suma de CIENTO CUARENTA Y OCHO MIL DOCIENTOS CUARENTA Y UN PESOS (\$148.241), por lo que le correspondía proporcionalmente al primer trimestre del 2016.

- Por concepto de **VACACIONES** la suma de CIENTO NOVENTA Y SEIS MIL OCHOCIENTOS UNO M.C. (\$196.801).

5. Condenar por la suma de VEINTE MILLONES SETECIENTOS OCHENTA Y DOS MIL QUINIENTOS CUARENTA Y CUATRO PESOS (\$ 20.782.544), por concepto de **INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO**, desde Mayo 06 de 2016 hasta que se verifique su cancelación. (el valor aludido corresponde desde el día del despido hasta la fecha de radicación de la demanda).
6. Se condene al pago de costas y agencias en derecho al demandado **EDITORA BUSINESS MANAGEMENT S.A.S.** y **EDITORA INTERNATIONAL BUSINESS COMPANY S.A.S.**

Todas las pretensiones de valor pecuniario se hace referencia a una sola condena y una sola persona jurídica, es el juez laboral el llamado a decidir si procede la doble condena a estas dos personas jurídicas, según los siguientes argumentos.

HECHOS

PRIMERO: Se firmó contrato a término fijo, por seis (06) meses, entre EDITORA BUSINESS MANAGEMENT S.A.S. y el Señor FERNANDO RAMIREZ SUAREZ, con una asignación salarial variable del recaudo mensual, según lo explica el anexo de contrato de trabajo, en el acuerdo "SALARIO". Con fecha de inicio Noviembre 06 de 2014.

SEGUNDO: Realizando las siguientes funciones:

- Elaborar la cobranza asignada, de la cartera propia de la empresa, telefónicamente y de manera presencial, recolectando los dineros de dicha cartera en yumbo, Palmira y principalmente en Cali.
- El recaudo se realizaba mediante recibos de pago, debidamente numerados y membretados con el nombre de la empresa EDITORA BUSINESS MANAGEMENT S.A.S.
- Iniciaba la jornada laboral a las 7:30 am, reportando lo que se hizo el día anterior, sin tener hora de salida fija. La jornada se alargaba



TERCERO: La vigencia del contrato se desarrolló en la agencia de la empresa EDITORA BUSINESS MANAGEMENT S.A.S., ubicada en la Av. 5 A No. 24 – 81 de la ciudad de Cali.

CUARTO: En acta No. 29 del 22 de diciembre de 2015, inscrita en la cámara de comercio el 09 de marzo de 2016 bajo el número 12196 del libro XV, la sociedad EDITORA BUSINESS MANAGEMENT S.A.S., domiciliada en Bogotá, cancelo la matrícula mercantil No. 838004-2 de su agencia EDITORA BUSINESS MANAGEMENT S.A.S. ubicada en la Av. 5 A NRO. 24 – 81 de la ciudad de Cali. Al igual, cancelo la agencia ubicada en la CL 9 NRO. 62 C – 26 LC 1 en la misma ciudad de Cali.

QUINTO: Durante la ejecución de todo el contrato y sus renovaciones, recibía remuneración por su trabajo, que no era tenida en cuenta para liquidar prestaciones sociales, y eran descritas en el comprobante de nómina como "014 Bonos no prestaciona" y "032 Premios".

SEXTO: Desde Noviembre de 2015 en adelante seguí realizando exactamente las mismas funciones, con la diferencia de que los recibos de pagos, por medio del cual se realizaba el recaudo de la cartera, en el membrete del papel o recibo, ya no solo figuraba EDITORA BUSINESS MANAGEMENT S.A.S., también figuraba el nombre de la empresa EDITORA INTERNATIONAL BUSINESS COMPANY S.A.S. identificado con el Nit No. 900565693-3.

SEPTIMO: Las funciones de cartera, informes, llamadas y todo lo inherente a la cobranza, era reportado al jefe inmediato. Estas funciones se reportaban con los recibos de EDITORA BUSINESS MANAGEMENT S.A.S. y EDITORA INTERNATIONAL BUSINESS COMPANY S.A.S.

OCTAVO: En Diciembre de 2015, ocupa el cargo de Directora Administrativa Cali la Señora PAULA TALERO RUIZ en reemplazo de LEONARDO CASTRO. (Cargo, el cual es jefe directo del demandante).

NOVENO: La Señora PAULA TALERO RUIZ utilizo de forma persistente, reiterada y repetitiva durante todos los días y en algunas ocasiones, día de por medio, desde Enero de 2016 hasta Mayo 06 de 2016, vocabulario soez, grotesco, ofensivo y humillante contra el demandante durante el lapso de estos cuatro (04) meses. Las palabras que utilizaba eran: "bruto", "le voy a comprar cuadernos para colocarlo hacer planas", "lo voy a mandar a caminar" y repetidamente burias, sátira, sarcasmo o chiste, todo lo anterior por la manera de expresarse el demandante.

DECIMO: EDITORA INTERNATIONAL BUSINESS COMPANY S.A.S. Cancelo sus dos agencias en la ciudad de Cali, las cuales funcionaban en la misma dirección de EDITORA BUSINESS MANAGEMENT S.A.S. Se adjunta los certificados de existencia y representación.

DECIMO PRIMERO: El contrato se renovó automáticamente por un año en Mayo 06 de 2016 hasta Mayo 06 de 2017.

DECIMO SEGUNDO: En Mayo 06 de 2016 el demandante renuncia con justa causa, expresando en el escrito el motivo por el cual renuncia.

REPLICA DE LA DEMANDADA

BUSINESS MANAGENT S.A.S., manifiesta frente a los hechos de la demanda que, celebró contrato a término fijo, con duración de 6 meses; desde el 06 de noviembre de 2014 hasta el 06 de mayo de 2016; desempeñándose como Ejecutivo de Recaudo; percibiendo un salario variable por comisión, un porcentaje sobre el valor neto cobrado; la sociedad demandada tiene su domicilio principal en la ciudad de Cali; en marzo de 2016 cerró una de las agencia ubicada en el norte la ciudad; el demandante recibía un bono no prestacional por cumplimiento al recaudo por valor de \$30.000,00 denominado premio o volteo; el trabajador recibía \$50.000,00



mensuales por auxilio de celular; y también diferentes premios con diferentes remuneraciones; entre las demandadas se efectuó un convenio comercial por el cierre de la Agencia Administrativa de Cali; después de este acuerdo le fueron asignadas otras cuentas de cobranza al demandante.

En el año 2016 PAULA XIOMARA TALERO fue contratada como directora administrativa; el demandante nunca informó de los malos tratos o sobre algún acoso laboral; la empresa canceló las dos agencias; el 06 de mayo de 2016 se hizo entrega al demandante de dos llamados de atención.

Se opone a las pretensiones. Formuló las siguientes excepciones, los fundamentos-jurisprudencia – en los que sustenta la demanda no tienen nexo con los hechos narrados y las normas presuntamente violadas la ley aplicable al presente caso es la ley 1010 de 2006; caducidad de la acción por acoso laboral; pago; inexistencia de las obligaciones demandadas; no existe tipificación de la conducta descrita en el numeral 2 del literal B del artículo 62 del CST; buena fe del empleador; buena fe del empleador; inexistencia de valor a indemnizar de acuerdo al inciso tercero del artículo 64 del CST.(fol.94 a 98, 92 a 94,103 a 112).

EDITORA INTERNACIONAL BUSINESS COMPANY SAS., el primer hecho es cierto, según documentación aportada; que la empresa canceló sus dos agencias en la ciudad de Cali, los demás hechos no le constan. Se opone a las pretensiones. Formuló las excepciones de, inexistencia de la relación laboral con el demandante, existencia de convenio comercial (fol.310 a 312, 310,312)

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 05° Laboral del Circuito de Cali, a través de la Sentencia N° 83 del 26 de marzo de 2021, resolvió:

4

REF/. ORD. FERNANDO RAMIREZ SUAREZ
C/. EDITORA BUSINESS MANAGEMENT Y EDITORA INTERNACIONAL
BUSINESS COMPANY S.A.S.
RAD. 005-2017-00133-01



SENTENCIA No. 83

PRIMERO: DECLARAR que entre EDITORA BUSINESS MANAGEMENT SAS y EDITORA INTERNATIONAL BUSINESS COMPANY SAS, hoy EDITORA B2B LEARNING SAS, operó la sustitución patronal.

SEGUNDO: CONDENAR a EDITORA INTERNATIONAL BUSINESS COMPANY SAS, hoy EDITORA B2B LEARNING SAS, representada legalmente por NESTOR HERNANDO FONSECA FALLA, a reconocer y pagar a favor del señor FERNANDO RAMIREZ SUAREZ la suma de **\$498.911,7** por concepto de diferencias en la liquidación de sus prestaciones, teniendo como base de salario del último año la suma de \$2.071.347, valor que incluye lo recibo por concepto de BONO. Esta suma deberá indexarse al momento de su pago.

TERCERO: ABSOLVER a EDITORA INTERNATIONAL BUSINESS COMPANY SAS, hoy EDITORA B2B LEARNING SAS de las demás pretensiones elevadas en su contra por el señor FERNANDO RAMIREZ SUAREZ.

CUARTO: COSTAS a cargo de la parte vencida en juicio; inclúyase en la misma el valor de \$50.000, por concepto de agencias en derecho.

En estrados.

La A quo fundamenta su decisión argumentando que; el demandante aduce que el contrato se firmó a término fijo a un año, y que su terminación se dio por causas imputables al empleador, pero la norma señala que los contratos a término fijo inferiores a un año serán prorrogables hasta por tres términos iguales, después de la tercera prorroga esta será por un año; lo que no ocurrió en este contrato debido a que la terminación del mismo se dio durante la segunda prórroga.

Que para la terminación del contrato por causas atribuibles al empleador no concuerdan los relatos entre los manifestado por el demandante y la directora, pero el testigo LINDERMAN ALBERTO LÓPEZ DAZA manifiesta que, nunca vio que la directora maltratara al trabajador, sin embargo; el testigo LUIS ALFONSO manifiesta que la directora trataba mal al demandante. Por otro lado, cuando se le preguntó al testigo de la parte demandante que si la entrega de la carta de renuncia por parte del demandante a la directora fue simultánea en el momento en que se le realizaron los llamados de atención; el testigo manifiesta que él cree que sí.

De esta manera se puede decir que no está probado que la directora hubiera usado sobre el trabajador, vocabulario soez, grotesco o humillante o chistes acoso maltrato laboral lo que sí está probado es que el demandante se molestó por los



memorandos lo cual creyó era injusto por tanto su rendimiento era bueno y que no fue objeto de alegación en este proceso; por tanto, se infiere que los llamados de atención fueron el detonante para su renuncia, por otra parte, el demandante nunca presentó queja contra la directora administrativa, ante las personas designadas para ello. El demandante no demostró la ocurrencia del despido indirecto, por tanto, no tiene lugar la indemnización prevista en el artículo 62 del CST.

Salario, en el contrato celebrado entre las partes acordaron que el salario sería variable, pactado que lo recibido ocasionalmente no constituye salario, que el salario, pactado que el trabajador recibiría un bono al cumplir con el 96% de la cobranza asignada o un bono prestacional de \$320.000, por cumplir con la cobranza asignada, o un bono prestacional de \$360.000,00 al cumplir con el 98% de la cobranza asignada, o un bono de \$400.000,00 al cumplir con el 99,9% de la cobranza, o un bono prestacional por cumplir con la cobranza asignada del 100%. (Fol.171 y 172). En reiterada jurisprudencia la Corte ha manifestado que todo pago habitual debe ser considerado como salario.

Reliquidación de las prestaciones por concepto del salario más los bonos recibidos por el demandante nos arroja que existe una diferencia entre lo percibido y lo pagado por la empresa.

Sustitución patronal, cambio de patrono por otro, cuando se presenta cambio de patrono por otra persona jurídica. Siempre y cuando no sufra variación en su objeto social.

Al encontrarse liquidado **EDITORA BUSINESS MANAGEMENT S.A.S.**, debe asumir las condenas la **EDITORA INTERNATIONAL BUSINESS COMPANY SAS**, hoy **EDITORA B2B LEARNING S.A.S.**, debido a que ambas empresas se dedicaban a la misma actividad, la comercialización de material didáctico.



RECURSO

Inconforme con la decisión proferida, el apoderado de la parte demandante **FERNANDO RAMÍREZ SUAREZ**, apela la sentencia en los siguientes términos:

Si bien, el contrato inicial no se renovó a un año si se renovó por el término inicial pactado, por lo tanto, se debe revisar la renovación del contrato; el despacho no tuvo en cuenta esta renovación por seis meses.

No se le dio la valoración al testimonio del señor Luis Alfonso Gutiérrez, teniendo en cuenta que el testigo manifiesta que el demandante nunca presentó queja debido a que no podía quedarse sin trabajo

No es lo que la juez valoró de que donde estaban o quién dijo esto; lo que está en litigio son los malos tratos; no se tachó de falso el testimonio del señor Gutiérrez. El despacho no le dio el valor jurídico.

El despacho manifiesta que no está probado para la cesantía del año 2015, pero sí, están en los anexos. Que no está probado para la sanción porque no evidencia la mala fe del empleador, si el despacho da una nueva reliquidación es porque el empleador mes a mes no pagó.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

Objeto de la apelación

El problema jurídico para resolver se circunscribe en determinar si la terminación contractual de origen laboral y suscrita entre el señor **FERNANDO RAMIREZ SUAREZ** y las sociedades **EDITORIA BUSINESS MANAGEMENT Y EDITORA**



INTERNACIONAL BUSINESS COMPANY S.A.S, es injusto a causa del despido indirecto por causas imputables al empleador, en consecuencia, determinar si hay lugar a ordenar el pago de las diferencias económicas dejadas de percibir en aportes al sistema de seguridad integral de seguridad social y las respectiva indemnización solicitada en el libelo gestor.

No es objeto de controversia, la revisión de la reliquidación realizada por el despacho.

MATERIAL PROBATORIO

Descendiendo al caso objeto de estudio se tiene:

Contrato individual de trabajo a término fijo, contrato de trabajo de confianza y manejo entre el demandante el señor **FERNANDO RAMÍREZ SUÁREZ Y LA EMPRESA EDITORA BUSINESS MANAGEMENT S.A.S.** desde el 06 de noviembre de 2014 hasta el 06 de marzo de 2015 (fol. 12 a 16 y 114 a 117).

Carta de renuncia al cargo, presentada por el demandante ante su jefe Inmediata aduciendo justa causa (fol.51 y 120).

También manifiesta que la empresa ha remunerado de manera puntual y adecuada, pero que desde hacía algún tiempo estaba siendo víctima de abuso de autoridad por parte de su jefe inmediato.

Memorando, Asunto: llamado de atención para el demandante, desde el Departamento de Talento Humano, fecha 06 de mayo de 2016, por las constantes



llegadas tarde al lugar de trabajo. Sin firma del demandante; con la firma de testigo YUJAD SAENZ (fol.118).

Memorando, Asunto llamado de atención al demandante, realizado por el Gerente Administrativo el señor NÉSTOR FONSECA FALLA, por los resultados en el desempeño de la labor en los meses de marzo y abril de 2016: sin firma del demandante; firmada por la testigo YUJAD SAENZ (fol. 119)

Actas de Convivencia del Departamento de Talento Humano, dentro de los documentos aportados no se refleja queja alguna reportada por el demandante por malos tratos recibidos por parte de la directora, ante el comité de convivencia de la empresa. (fol.233 a 261)

Reglamento interno de la empresa, dentro de este reglamento se puede observar en el capítulo XVI, Mecanismos de Prevención del Acoso Laboral y tú Procedimiento Interno de Solución. En los artículos, 61, 62 y 63, se manifiestan los diferentes mecanismos para la solución del conflicto (fol.262 a 292)

Liquidación de contrato de trabajo desde el año 2014 hasta el año 2016 por 541 días laborados con una base de liquidación de \$1.717.373, oo (fol.50)

Constancias de liquidación de cesantía e intereses a la cesantía (fol. 224^a 226)

Se recaudaron las siguientes pruebas testimoniales:

El testigo LINDERMAN ALBERTO LÓPEZ DAZA reside en Bogotá, Ingeniero Mecánico, casado, exempleado de la compañía.



Conoce los motivos de la citación, conoce al demandante trabajaba para **EDITORIA BUSINESS MANAGEMENT**; el demandante era recaudador de dineros de la compañía; no conoce que tipo de contrato tenía; no sabe cómo se le remuneraba al demandante; eran de dos áreas diferentes; el demandante cumplía un horario laboral normal de lunes a sábado; **el demandante presentó la carta de renuncia el día 6 de mayo de 2016**, el testigo se encontraba en el segundo piso en su oficina que quedaba frente a las escaleras que llevaban al primer y segundo piso, la oficina de la directora quedaba en el tercer piso; es una construcción de tres plantas, vio cuando el demandante subió al tercer piso sin saludar, **acompañado del señor LUIS ALFONSO que era como pariente del demandante pero trabajaban juntos, al poco tiempo del demandante y el señor Luis Alfonso Gutiérrez de haber subido a la oficina escuchó una gritería por parte del demandante, escuchó también unos gritos , cree que era un llamado de auxilio de la directora administrativa**, el testigo se puso de pie y subió corriendo; en el momento en que entró a la oficina, encontró al demandante de forma desafiante delante del escritorio de la directora, **ella estaba sentada en su escritorio como atemorizada, el señor Luis Alfonso estaba detrás del demandante, yo me pongo de lado del escritorio de la directora administrativa, ella se pone un poco como detrás del testigo**; pregunta qué pasaba, que se calmara, **preguntó porque el demandante estaba gritando, él dijo que la directora no quería firmar la carta de renuncia, el demandante pronunciaba otros improperios, diciendo que la directora se la pasaba humillándolo, diciéndole malas palabras y que él se había cansado de eso, que por eso había pasado carta de renuncia, pero que ella no la quería firmar. El testigo le preguntó a la directora, que porque no la firmaba ella manifestó que no la firmaba porque las afirmaciones allí manifestadas no eran ciertas, que en la carta decía que ella lo humillaba. El testigo tomó la carta y miró lo que decía en ella y verificó que decía realmente lo que había expresado la directora, el testigo le dice al demandante que nunca ha visto que la directora lo trate de esa manera y a ningún trabajador**; le manifiesta que esa no es la forma de hacer las cosas que si se quiere ir debe hacerlo en buenos términos.

El señor Alfonso le tocó el hombro al demandante y le dijo que se fueran de la oficina, **el testigo se quedó con la directora administrativa y le pregunta que sucedió, ella manifiesta que es debido a dos memorandos que le pasó en horas de la mañana uno por el bajo recaudo y otra por las constantes llegadas tarde, por tanto; el demandante no quiso firmar y se ofendió, YUJAD un compañero que se encontraba allí lo firmó como testigo**. El testigo manifiesta que él tenía contacto con la directora, que no era subordinado. Que el demandante le parecía buena persona, el día de los hechos cambió el concepto; el testigo que firmó los llamados de atención como testigo fue YUJAT SAENZ quien se desempeñaba como Coordinador de Instrucciones y Practicas; la directora era una persona muy afable y con muy buenas relaciones con las personas; que alguien ingresaba a la empresa se daba a conocer el reglamento de trabajo (min.01:43-14:24).

Interrogatorio de Parte **GIOVANNI ARTURO ROJAS GIL**, edad 36 residencia Bogotá, administrador de empresa, soltero representante de **B2B LEARNING** antes editora **INTERNACIONAL BUSINES COMPANY**

Los bonos no prestacionales se le pagaban a los trabajadores que alcanzaban o cumplían una meta, cumplir una meta dependía del trabajador; que esos bonos se pagaban una vez cada seis meses o dos veces cada seis meses, dependiendo de los lanzamientos y de sus resultados; los bonos no prestacionales los pagaban en el mes en la segunda quincena del mes que lo ganasen una vez al mes cuando lo ganaran; la diferencia entre bonos y premios es que los bonos no prestacionales se pagaban de manera mensual, los premios era por logros por número de recaudos el día anterior, se



reventaban las bombas y se pagaban de inmediato. Se pagaban mensualmente dependiendo si estaban autorizados.

Los bonos se pagaban exclusivamente por lograr una meta era algo especial, adicional o particular a su trabajo (min.10:03- 18:20)

El testigo **Luis Alfonso Gutiérrez González**, separado, bachiller.

Indicó que, está en la audiencia para ser testigo de maltrato laboral, cargo Ejecutivo de Recaudo o cobrador, contrato termino fijo. Laboraban en la empresa demandada en el año 2015; el demandante tenía contrato a término fijo; a todos los contratan con el mismo contrato; trabajó en la empresa en el año 2016; el testigo se retira de la empresa en el año 2017, las funciones que el demandante realizaba eran el recaudo de dinero; en Cali habían dos sedes en ambas funcionaba la empresa; inició en el 2012 en el norte; todos eran del norte porque era la oficina principal, luego lo trasladaron a oficina del sur y trasladaron todos al sur; otra razón social EDITORA INTERNACIONAL BUSINESS COMPANY S.A.S; la remuneración era por el trabajo del recaudo que se hiciera en el mes; los premios eran por el recaudo, no tenían salario fijo; los premios eran por el número de recaudos ponían un límite; el salario era por comisiones; los bonos no hacían parte de la liquidación; el que se ganara el premio por la meta alcanzada le pagaban; cuando llegaban a una meta por un objetivo obtenían el bono no prestacional si no lo lograban no tenían bono prestacional; **PAULA CALERO reemplazó al director administrativo LEONARDO CASTRO** él era antes el director; **la directora los maltrataba diciéndole que eran burros por la forma de escribir; cuando el demandante llegaba a entregarle recaudo la directora no lo atendía por lo cual el testigo debía realizar la entrega; muchas veces por temor a perder el trabajo no presentaban quejas; con el antiguo jefe tenían una buena relación laboral; que son compadres por ser padrino de matrimonio; en el momento en que el demandante presenta la carta de renuncia el testigo estaba presente; el demandante no llegó por recomendación del testigo a trabajar a la empresa; la directora administrativa le paso un memorando por llegadas tarde y por bajo rendimiento; el testigo manifiesta que cree que fue simultanea la entrega de los llamados de atención y la renuncia de demandante; el demandante llegó y dijo que iba a presentar la carta ella se puso a hacer otras cosas, el demandante pidió el favor que la firmará y ella no le prestó atención; que el llamado de atención por bajo rendimiento no era lógico si el demandante era el mejor, siempre se ganaba los premios; el demandante presenta la carta de renuncia por acoso laboral, que cree que la renuncia fue simultáneamente con los llamados de atención.**

La testigo **PAULA XIMENA CALERO RUIZ**, viuda, 43 años, superior incompleto, desempeña mercado inmobiliario,

Conoció al señor Fernando Ramírez en el año 2016, en enero cuando inició a trabajar como director administrativo; había dos personas a su cargo LUIS ALFONSO y el demandante; ella era la Jefe Inmediata del demandante; el demandante tenía contrato a término fijo; modalidad de pago por comisiones sobre lo recaudado en cartera mensualmente; los premios eran ocasionales, no era algo fijo era para motivar a los recaudadores, si cumplía el demandante con todo recibía el bono, los premios algo diferente eran por algo estipulado ese día, los bonos no entraban a formar parte de las prestaciones sociales se recibían por el porcentaje de recaudo.

El día que el demandante renunció, 6 de mayo de 2016, día después de cierre de abril , cuando envía los informes mensuales de cierres, los porcentajes de recaudo del señor Fernando habían caído; recibió una orden desde Bogotá, donde manifestaban que le iban a realizar dos llamados de atención por llegadas tarde y por el bajo rendimiento en dos meses



consecutivos; cuando entregó los memorandos al demandante él se enojó y dijo que no aceptaba y no los firmó; la testigo manifiesta que le dijo que era orden de Bogotá; el demandante no quiso conversar, fue muy explosivo se retiró de la oficina, cerrando la puerta con fuerza, como en muchas ocasiones lo hacía, salió de las instalaciones y volvió con una carta de renuncia que la directora no quiso firmar porque afirmaba algo que no era cierto; en ese momento llamó a YUJAD SAENZ del Departamento de pedagogía para que sirviera de testigo que el demandante no había querido firmar los memorandos, luego porque quería presentar su carta de renuncia alegando los hechos que allí decían, el señor Gutiérrez no estuvo presente en el momento de los memorandos, luego empezó a filmar y la testigo retiró de la oficina porque no estaba de acuerdo con que filmara, pero el demandante seguía gritando alterado, intentando amedrentarla. Luego llegó el señor LINDERMAN, quien intervino; después la directora llamo a Bogotá a los superiores; el director de marketing habló con el demandante él se retiró de las instalaciones; niega los maltratos de los cuales fue acusada, no sabe de quejas presentadas en su contra; en ningún momento se recaudaron pruebas, el demandante nunca presentó quejas nunca fue llamada por el comité; no hubo quejas por maltrato laboral; el demandante era un buen recaudador hasta dos meses antes de su renuncia; era buen trabajador, pero era demasiado explosivo; el señor LINDERMAN trabajaba en el norte y cuando se cerró la sede norte todos se trasladaron al sur; las oficinas eran muy cercanas porque la construcción era pequeña; las oficinas eran muy pegadas (min.1:01:47)

CASO CONCRETO

El eje central de discusión gravita en determinar conforme a lo probado y debatido, si la terminación del contrato por parte del demandante se debió a una causa imputable al empleador y si existe justificación válida que demuestre el despido indirecto.

Ley 1010 de 2006

Artículo 2.1. Maltrato laboral. *Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.*

“ARTÍCULO 7. Conductas que constituyen acoso laboral. *Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:*



Nota: (Texto subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-780 de 2007.)

(“) b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;

c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

(“) En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil”.

Por otro lado, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha manifestado en distintas sentencias que se está frente a despido indirecto cuando el empleador incurre en cualquiera de las causales previstas en el literal b), del artículo 7° del decreto 2351 de 1965 de esta manera lo reitera en sentencia **SL21655-2017**.

Sobre el despido indirecto, la Sala ha tenido la oportunidad de pronunciarse en el sentido de señalar que se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal b) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y, aunque, en principio se ha señalado que al trabajador le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso también le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador. Pero si este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él le corresponde el deber de probarlos; situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados (CSJ SL16561-2017, CSJ SL12499-2017, CSJ SL15927-2017, CSJ SL16281-2017, CSJ SL16373-2017, CSJ SL14877-2016, CSJ SL14877-2016, CSJ SL, 22 abril 1993 radicado 5272, reiterada en sentencia CSJ SL, 9 agosto 2011, radicado 41490 y CSJ SL18344-2016).

REF/. ORD. FERNANDO RAMIREZ SUAREZ

C/. EDITORA BUSINESS MANAGEMENT Y EDITORA INTERNACIONAL
BUSINESS COMPANY S.A.S.

RAD. 005-2017-00133-01



Además, teniendo en cuenta lo dispuesto en el literal n) inciso 3 artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, “Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil”.

Artículo 165. Código General del Proceso

“MEDIOS DE PRUEBA. Son medios de prueba la declaración de parte, la confesión, el juramento, el testimonio de terceros, el dictamen pericial, la inspección judicial, los documentos, los indicios, los informes y cualesquiera otros medios que sean útiles para la formación del convencimiento del juez”.

Del anterior artículo se puede determinar que, los medios de prueba son esenciales para definir si existió o no acoso laboral, lo cual es imprescindible en este proceso para acreditar el despido indirecto, ante la ausencia de pruebas documentales o ante la no presentación por parte del demandante de quejas ante el comité de convivencia, nos queda como prueba el testimonio del testigo LUIS ALFONSO GUTIERREZ, del cual se puede decir que fue inconsistente y contradicho con otros testimonio, sin que precise las oportunidades en la que se le maltrató al demandante, ni las circunstancias en qué ocurrió el alegado maltrato y en ese sentido, recuérdese que por regla general, la conducta que da lugar al acoso laboral debe ser reiterada y pública.

Los demás testigos relacionados en la actuación hablan de un altercado donde hay gritos del demandante y hacen referencia a su inconformidad por dos llamados de atención por llegar tarde y el incumplimiento de metas; precisan acerca de la carta de renuncia del trabajador y la no firma por parte de la directiva de la entidad por no estar de acuerdo con el contenido de la misiva que hablaba del supuesto maltrato.



Al no estar acreditado el maltrato laboral en los términos antes señalados y siendo que el demandante presentó renuncia al cargo que desempeñaba, no resulta viable la alzada en cuanto a la indemnización por despido sin justa causa.

Al no prosperar la pretensión de indemnización por despido sin justa causa, resulta inocua la modalidad contractual que pretende el demandante, sin embargo, a continuación se hace un breve comentario al respecto.

CONTRATO

Ahora bien, con respecto al contrato a término fijo el artículo 46 del CST, infiere lo siguiente:

“El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente”.

De esta manera se puede deducir que se dieron tres prorrogas

Inicio del contrato 06 de noviembre de 2014 hasta el 06 de mayo de 2015

Primera: prórroga del 06 de mayo de 2015 al 06 de noviembre de 2015

Segunda prórroga del 06 de noviembre de 2015 hasta el 06 de mayo de 2016

Una tercera prórroga que iniciaba el día en que el demandante presentó la renuncia.



CESANTÍA

Consta en (fol.226) el pago de cesantía del año 2015 por valor de \$1.612.041, oo, sin embargo, durante el periodo de enero a diciembre de 2015, (137 a 170) sumando todos los factores salariales (asignación, bonos etc.), nos arroja la suma de \$ 1.887.541, oo, que restado lo pagado en ese lapso por cesantía nos arroja un valor de \$275.500 oo diferencia por la que se elevará condena.

INDEMNIZACIÓN MORATORIA

En lo relativo a la indemnización moratoria solicitados por el demandante el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo reza:

“Si a la terminación del contrato, el [empleador] no paga al trabajador los salarios y las prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo”

En materia de indemnización moratoria, la doctrina de la Corte se puede sintetizar en la sentencia **STL4035-2021** y según reiteración por dicha Corporación la sanción moratoria emana de la falta de pago de los salarios y las prestaciones que corresponde cancelar al empleador al momento de finalizar la relación laboral con su trabajador. Para determinar lo anterior, el juez debe realizar la valoración correspondiente para determinar la mala fe del empleador, ya que no es una condena automática o preceptiva.

“La norma anteriormente transcrita exige para que proceda el reconocimiento de la indemnización moratoria, que el empleador a la finalización del vínculo laboral quede adeudando al trabajador salarios y/o prestaciones. Además de lo anterior, compete a los jueces del trabajo observar la conducta del empleador, es decir, si ha obrado de mala fe, a fin de que esta valoración subjetiva que se haga respecto de la omisión en el pago de los salarios y prestaciones se encuentra justificada o no, en razones atendibles, para eximirse el empleador del pago de la referida sanción moratoria”



Con respecto a lo anterior, le corresponde a la Sala determinar si existió la mala fe por parte de las demandadas a la hora de terminar la relación laboral, respecto a lo cual se tiene que, la juez de primera instancia encontró una diferencia en las prestaciones sociales, diferencia que se generó al no incluir dentro del concepto de salarios rubros denominados bonos, los cuales por esencia son constitutivos de salario, ya que, buscaban una contraprestación o retribución del trabajo realizado, más si se tiene en cuenta que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte ha adocinado que todo pago recibido por el trabajador se presume salarial, a menos que el empleador demuestre su carácter ocasional o excepcional y, especialmente, que no retribuye directamente el servicio, no por la forma en que lo estipuló, sino en función del entorno que lo circunda (SL290-2024, rad. 98725).

Al existir unas diferencias en la liquidación de prestaciones sociales y no aparecer prueba de su pago en el expediente, sin que exista una justificación atendible para no cancelar dichos rubros al momento de la terminación del contrato de trabajo, por tanto, su conducta no está revestida de buena fe.

Por tanto, corresponde a la demanda el pago de la Indemnización moratoria por valor de un día de salario, que es igual a \$69,044, oo por cada día de retardo desde el 07 de mayo de 2016 hasta el 07 de mayo de 2018, valor que al realizar la operación es igual a \$49.712.328, oo y el pago del interés moratorios sobre el total de las acreencias laborales después del mes 25 hasta que verifique el pago.

Las partes presentaron alegatos de conclusión, los cuales se circunscribe a lo debatido en primera instancia y en el contexto de esta providencia se le da respuestas a los mismos.



Sin Costas en esta instancia por no haberse causado.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley;

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR el numeral tercero de la Sentencia N° 083, proferida por el Juzgado 5° Laboral del Circuito de Cali, y en su lugar, CONDENAR a EDITORA INTERNATIONAL BUSINESS COMPANY SAS, hoy EDITORA B2B LEARNING S.A.S.

- a) a la suma de **\$275.500, oo., por diferencia de cesantía de 2015.**
- b) Por concepto de indemnización moratoria del artículo 65 del CST, al pago \$69,044, oo diarios por cada día de retardo desde el 07 de mayo de 2016 hasta el 07 de mayo de 2018, valor **\$49.712.328, oo**, y los intereses generados a partir del mes 25, es decir, del 08 de mayo de 2018 sobre las diferencias de cesantía y primas por las que se elevó condena.

CUARTO: Sin COSTAS en esta instancia.

QUINTO: CONFIRMAR en todo lo demás la sentencia de primera instancia.

SEXTO: Una vez surtida la publicación por Edicto de la presente Sentencia, al día siguiente comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar. En caso de no interponerse casación por las partes en la oportunidad legal, por Secretaría, devuélvase el expediente al juzgado de origen.



NOTIFÍQUESE POR EDICTO

Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:

CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado Ponente

Art. 11 Dec. 49/28-03-2020

MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada Sala

ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ
Magistrada Sala

Firmado Por:

Carlos Alberto Oliver Gale
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 005 Laboral
Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

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

Código de verificación: **01f1fafe19defbf740343f32b1a490f36f26042002cb18cb82e86b2978cd33ac**

Documento generado en 15/04/2024 09:55:23 a. m.

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://capacitacion.ramajudicial.gov.co:9443/FirmaElectronica>