

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN
SALA LABORAL**

**Magistrado Ponente:
LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS**

Popayán, diecisiete (17) de abril de dos mil veintitrés (2023)

PROCESO	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE	MERCY YASMÍN PIZO CONEJO
DEMANDADO	FUNDACIÓN ALIANZA POR LOS DERECHOS, LA IGUALDAD Y LA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL (NIT 801.002.339-6)
RADICADO NO.	19-001-31-05-002-2019-00292-01
INSTANCIA	APELACIÓN SENTENCIA
TEMAS	CONTRATO DE TRABAJO FACTORES SALARIALES DESPIDO INDIRECTO. SANCIÓN MORATORIA POR NO CONSIGNACIÓN DE CESANTÍAS.
DECISIÓN	SE MODIFICAN LOS NUMERALES SEGUNDO, CUARTO Y QUINTO, DE LA SENTENCIA DEL 3 DE MARZO DE 2022, OBJETO DE APELACIÓN, POR CUANTO EL AUXILIO DENOMINADO GASTOS DE TRANSPORTES SÓLO TUVO VIGENCIA HASTA EL MES DE SEPTIEMBRE DE 2018, Y, EN ESE SENTIDO, PROCEDEN LOS REAJUSTES PERTINENTES EN PRESTACIONES SOCIALES Y LOS APORTES AL SISTEMA GENERAL DE PENSIONES. EN LO DEMÁS, SE CONFIRMA LA DECISIÓN APELADA.

1. ASUNTO A TRATAR

De conformidad con lo señalado en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Laboral, integrada por los Magistrados que firman, luego de la discusión y aprobación del proyecto presentado por el Magistrado Ponente, procede a proferir sentencia escrita que resuelve los **RECURSOS DE APELACIÓN** interpuestos por los apoderados judiciales de las partes demandante y demandada, contra la sentencia del tres (03) de marzo de dos mil veintidós (2022), proferida en audiencia de oralidad de trámite y juzgamiento por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito Popayán (Cauca), dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Aprobado el proyecto presentado por el Magistrado Ponente, la Sala procede a proferir la presente sentencia, previo el recuento de los siguientes,

2. ANTECEDENTES

2.1. Hechos y pretensiones de la demanda:

La demandante, a través del presente proceso ordinario laboral, pretende **se declare: (I)** que entre las partes se celebró un contrato laboral a término fijo, desde el 06 de marzo de 2009, hasta el 04 de febrero de 2019; **(II)** que se configuró un despido indirecto y **(III)** que son nulas las cláusulas pactadas en todos los contratos, sobre “desalarización” del auxilio de transporte, al ser ilegales, y se de aplicación al principio de la primacía de la realidad; y, como consecuencia, **(III) se condene** a la fundación ALIANZA POR LA SOLIDARIDAD al pago de la indemnización por despido injusto; al pago de los aportes en seguridad social en salud y pensión con inclusión del auxilio de transporte, dietas, gastos de movilidad y los 5 días adicionales de vacaciones, por constituir factor salarial; a efectuar nueva liquidación con reconocimiento y pago de las prestaciones dejadas de reconocer, ya citadas; asimismo, se condene al pago de la indemnización moratoria por no pago o consignación anual de cesantías (Ley 50 de 1990), con la inclusión de los factores salariales no reconocidos, al pago de costas y

agencias en derecho (08Demanda, pág.1 a 9, del expediente de primera instancia).

Como **supuestos fácticos**, la demandante sostiene que celebró contrato laboral a término fijo con la fundación demandada, desde el 06 de marzo de 2009, hasta el 04 de febrero de 2019, para desempeñar diferentes cargos, devengando como último salario la suma de \$2.440.000.

Que, en los contratos que se le hacían firmar se pactó un valor por “*gastos de transporte*”, con variación de su monto año a año; sin embargo, se dispuso que sería un auxilio no constitutivo de salario, cuando dichos gastos fueron una contraprestación directa del servicio prestado, ya que el monto reconocido no estaba dirigido a solventar el transporte sino a enriquecer su patrimonio, en tanto Alianza para la Solidaridad le proveía los vehículos para transportarse, tan es así, que le fue iniciado un proceso disciplinario por conducir a alta velocidad uno de los carros de la fundación, lo que demuestra que el fin del supuesto auxilio de transporte no era cubrir ese emolumento, por lo cual, el reconocimiento que el empleador estipuló como no constitutivo de salario, si lo es, y lo que buscaba la demandada era esconder una realidad para ahorrarse costos, vulnerando sus derechos laborales (Art. 127 y 130.1 del CST).

También señala, el monto del salario era mucho más alto que con el que se efectuaban las liquidaciones de prestaciones sociales y aportes a seguridad social.

Agrega, en el Reglamento de Trabajo del año 2014 se estipula que los trabajadores tienen derecho a 5 días adicionales de vacaciones por cada año laborado, días que no fueron tenidos en cuenta al momento de la liquidación del contrato por parte de la demandada.

Y, que, la omisión en el pago de auxilio de transporte, dietas, gastos de movilidad y los 5 días adicionales de vacaciones generan una modificación en el ingreso base de cotización para efectos de aportes a salud y pensión.

Finalmente, dijo que, el 09 de julio de 2018 se le notificó de la apertura de un proceso disciplinario, por una supuesta infracción de tránsito que nada tiene que ver con su labor, por lo que, al sentirse acosada por la conducta endilgada se vio obligada a presentar carta de renuncia el 04 de febrero de 2019, por los continuos atropellos de la fundación que incluso le ocasionaron problemas de salud.

2.2. Contestación de la demanda:

En ejercicio de su derecho de contradicción y a la defensa, el apoderado judicial de la fundación demandada contestó la acción (20ContestacionDemanda.pdf), aceptando la existencia de la relación laboral, pero, a través de múltiples contratos laborales a término fijo.

Se opuso a las pretensiones de la demanda, por las siguientes razones: (1) no hay lugar al despido indirecto, porque la realidad muestra que el contrato de trabajo terminó por renuncia voluntaria de la actora (art.61, literal h, del CST) y las manifestaciones de la carta del 04 de febrero de 2019 no se ajustan a la realidad, pues la facultad del *ius variandi* no puede entenderse como presión indebida ejercida sobre el trabajador; (2) no procede la nulidad de la desalarización fijada en cada uno de los contratos, por cuando fue una condición sin reparo de la señora Pizo Conejo y los contratos fueron suscritos legalmente; y (3) no existe fundamento fáctico ni jurídico para solicitar el reconocimiento de sobresueldos, ni el reajuste de las cotizaciones a seguridad social y de la liquidación de las prestaciones sociales, dado que, por un lado, la Fundación Alianza efectuó con absoluta observación legal el deber de pago de dichos aportes; y, por otra parte, la empleadora actuó de buena fe en cumplimiento a la normatividad vigente, por lo que, a la fecha no adeuda valor alguno.

Indicó que, el salario devengado correspondió a la suma de dinero pactada en cada uno de los contratos y que en el Contrato 01 de 2016 se dispuso en la cláusula décima novena un beneficio o

auxilio de \$522.436, pero, éste no tiene naturaleza salarial y su vigencia estaba sujeta a la duración del contrato (finalizado el 28 de febrero de 2017). Además, atendiendo el objeto misional de la demandada, el cual requiere que su personal se desplace a diferentes territorios, se pagaba a la trabajadora para la movilidad de cada viaje, para solventar los gastos de transporte y, en ese orden, dicho emolumento no constituye salario. Tampoco es cierto que se omitió el pago de auxilio de transporte, gastos de movilidad y vacaciones para afectar la base de cotización a pensión y salud.

Por último, señala que la demandante fue investigada disciplinariamente, pero dicha investigación no conllevó la imposición de alguna sanción.

Propuso como **excepciones de fondo**: (1) prescripción de la acción, (2) carencia de poder, (3) buena fe de la entidad demandada, (4) mala fe de la demandante y de su apoderada, (4) inexistencia de los derechos salariales, prestacionales y pensionales reclamados, (5) cobro de lo no debido, (6) inexistencia de la conducta discriminatoria en contra de la señora Mercy Yasmín Pizo Conejo y (7) genérica.

2.3. Decisión de primera instancia:

Cumplidas las ritualidades de rigor, se dictó sentencia el día tres (3) de marzo de dos mil veintidós (2022), en audiencia de oralidad de trámite y juzgamiento por el JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE POPAYÁN - CAUCA, en la cual decide: **(I) Declarar** que entre la Fundación Alianza por los Derechos, la Igualdad y la Solidaridad Internacional, y la demandante, MERCY YASMÍN PIZO CONEJO, se configuró la existencia de una única y continua relación laboral, inicialmente regida por un contrato de trabajo por duración de obra o labor y posteriormente en la modalidad de contrato a término fijo a un año, a partir del 16/01/2013, que en virtud de lo dispuesto en el artículo 46 del CST se renovó por un término igual, siendo sus extremos temporales, entre el 06/03/2009 y el 04/02/2019, fecha en que

la demandante presenta renuncia sin que se configura un despido indirecto.

(II) Se declara, que el auxilio “gastos de transporte”, pactado entre las partes a partir del 12/01/2010 y que se mantuvo vigente hasta el 04/02/2019, tiene carácter salarial, con incidencia prestacional y en el pago de aportes a la seguridad social en el sistema de pensiones.

(III) Declarar la prescripción de todos los derechos laborales exigibles con anterioridad al 18/12/2016, salvo lo atinente al auxilio de cesantías y el reajuste de los aportes a la seguridad social.

(IV) Condenó a la fundación demandada al pago en favor de la actora, del reajuste de prestaciones sociales, por lo siguientes valores:

A. Cesantías	\$4.418.499
Intereses Cesantías	\$ 134.471
Compensación Vacaciones	\$1.320.892
Prima de servicios	\$ 863.291
TOTAL LIQUIDACIÓN	\$6.737.153

(V) Condenó a la demandada al reajuste de los aportes a la seguridad social en pensiones, con inclusión del denominado auxilio de gastos de transporte.

(VI) Condenó a la indexación de los valores objeto de condena.

(VII) Negó las demás pretensiones de la demanda y **(VIII)** condenó en costas a la demandada:

Tesis del juez: El juez encuentra acreditada la existencia de única y continua relación laboral entre las partes, inicialmente por un contrato de trabajo por duración de obra o labor, que fue modificado a término fijo, cuyos extremos fueron 06/03/2009 y

04/02/2019, fecha en que se produce la renuncia de la demandante.

Igualmente, sostiene la tesis que el auxilio pactado como “*gastos de transporte*”, constituye factor salarial, por lo que hay lugar al reajuste de las prestaciones sociales y los aportes en pensiones; pero, teniendo en cuenta los derechos no afectados por prescripción.

Que, el descanso remunerado del RIT (art.41) no constituye factor salarial; y no procede la sanción del numeral 3, del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, como única reclamada.

En cuanto a la forma de terminación del contrato, se menciona que a folios 84 a 88 obra la carta del 04 de febrero de 2019 en la que la demandante expone como motivo concreto el ambiente laboral desde el mes de mayo de 2018. De esa extensa carta, el Despacho extrae situaciones de un eventual acoso sexual; el proceso disciplinario por una foto multa que le fue impuesta y una persecución laboral; pero, resalta que, en el careo a la demandante, ella señala que su familia la presionó para renunciar y lo hizo por ella misma. Así, del análisis de las probanzas, determinó que, las razones aducidas por la demandante para dar por terminado el contrato de trabajo no encuadran en cualquiera de las causales del literal b) del art. 62 del CST, pues, los hechos no fueron probados. Que, el inicio de un proceso disciplinario no necesariamente implica un acoso, pues, de acuerdo con el RIT, se trata de un agotamiento previo y necesario a efecto de imponer cualquier sanción; tampoco se evidencia la persecución laboral aducida en la demanda.

Sobre el auxilio denominado “*gastos de transporte*”, pactado entre las partes, el despacho trae a mención la sentencia SL-986, radicado n° 70473, del 04 de febrero de 2021, de la CSJSL, luego, al descender al caso, dice que este auxilio no se fijó al principio sino en la adición del último contrato, folio 83, sin carácter salarial; pero, que, analizada la testimonial, junto con lo manifestado por la representante legal de la fundación, ese auxilio pactado desde el 12 de enero de 2010, hasta la terminación del contrato, si tuvo carácter salarial, como quiera que su finalidad

nunca fue cubrir un costo adicional que pudiera generarse a la trabajadora por el cambio de su lugar de residencia habitual, que, además, cuando se trasladaba a distintos municipios o departamentos la fundación suministraba el transporte, la alimentación y el alojamiento, como pagos distintos del precitado auxilio que se pagaba de forma mensual. Entonces, en virtud del art. 53 del CST, aun cuando las partes pactaron que ese auxilio no era constitutivo de salario, la realidad muestra que el mismo si estaba remunerando de manera habitual y directa a la demandante, por lo que procede el reajuste a las prestaciones y aportes a seguridad social.

Y, finalmente sobre la sanción moratoria del art. 99 de la Ley 50 de 1990, sobre no depósito de cesantías, el despacho consideró que en el careo la demandante aceptó que el empleador efectuaba el depósito de cesantías a Porvenir S.A., y que así lo confirmó el testigo Luis Miguel Patiño, que, luego entonces, no se cumplen los presupuestos para la procedencia de esta sanción, cuya imposición no es automática.

2.4. Recurso de apelación de la parte demandante:

La apoderada judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación contra el fallo proferido en primera instancia, en consideración a tres aspectos: (1) El despido indirecto que no fue declarado y por ende no fue condenada la demandada al pago de la indemnización por despido injusto; (2) la no condena a la indemnización moratoria por no consignación anual de cesantías y (3) la omisión de reajustar las prestaciones y aportes a pensión con inclusión de “*las dietas*”.

Con respecto al primer aspecto, esto es, el despido indirecto, consideró que no se le dio valor probatorio a la carta de terminación, en la cual la señora Mercy Pizo Conejo fue clara y precisa en expresar los motivos para terminar su vinculación laboral; situación que aduce fue corroborada con su interrogatorio en el careo y con el testimonio del señor Luis Miguel, señalando que en estos aspectos ellos fueron puntuales en indicar que a la

actora se le había impuesto una carga laboral de la cual ella se sintió completamente sopesada y la llevó a tener problemas psiquiátricos, como se probó con la historia clínica, documento que dice tampoco se tuvo en cuenta.

Que, también se le impuso un proceso disciplinario de manera injusta, siendo tratada de forma denigrante, lo que le causó daños y perjuicios morales; siendo entonces claras las razones por las que se vio obligada a renunciar.

Con relación al segundo punto de la apelación, de la omisión de condena a la indemnización moratoria por la no consignación anual de cesantías, indicó que sí quedó demostrada la mala fe del empleador, toda vez que, faltó dentro del contrato laboral un auxilio de transporte que ellos conocían que no era para dicho concepto; además, se utilizó la figura de dietas para solventar los gastos de transporte, de alojamiento y manutención. En otras palabras, porque eran concedores que estaban vulnerando la legislación laboral y de paso los derechos laborales de la demandante.

Señala que se actuó de mala fe porque se pretendía bajo una modalidad de contratos a término fijo menores a un año hacer creer que la vinculación no fue continua y consecuentemente desmejoraron las condiciones de la trabajadora al no permitírsele tener un ingreso base de cotización conforme al salario devengado.

Entonces, a partir de los interrogatorios de parte y los testimonios, considera resulta evidente que lo pretendido era reducir el costo de las prestaciones sociales.

Y, como tercer aspecto, señala que el fallo no fue congruente con lo solicitado en la demanda, en el entendido que se solicitó que el reajuste prestacional tuviera en cuenta las dietas, sin embargo, el juez no hizo pronunciamiento en el fallo a pesar de que aportó documentación debida donde se liquidan y se puede determinar su monto, las cuales iban dirigida a la manutención y alojamiento de la demandante y demás trabajadores de la fundación, entonces, “*las dietas*” también eran constitutivas de

salario y la reliquidación iba encaminada a incluir ese concepto en el pronunciamiento.

Así entonces, solicita modificar el reajuste prestacional y los aportes a seguridad social.

2.5. Recurso de apelación de la parte demandada:

La apelación presentada por el apoderado judicial de la parte pasiva, busca se **revoque parcialmente la sentencia, a partir del resuelve segundo**, al considerar la cláusula titulada auxilio de transporte como una cláusula salarial y como consecuencia de ello, ordenar la reliquidación de prestaciones sociales y de aportes a la seguridad social.

Como fundamento de defensa, considera que la decisión del Juez es violatoria de preceptos constitucionales (art.53 y 83), principalmente la buena fe y la lealtad contractual, al no tener en cuenta que efectivamente al momento de celebrar los contratos de trabajo la demandada dio a conocer cuál era la modalidad contractual y la naturaleza jurídica del pago de la bonificación denominada auxilio de transporte.

Dijo que, el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades debe aplicarse en concordancia con el artículo 2 del CST y debió fallarse conforme con la realidad, esto es, el querer de las partes al momento de celebrar el contrato y que la relación contractual se materializó por un salario tres veces superior al salario mínimo legal.

Resaltó, que la sentencia de primera instancia desconoce la naturaleza jurídica de la fundación, el objeto de instalarse en Colombia para materializar proyectos sociales y que la contratación de sus colaboradores depende del presupuesto que se logre conseguir, como lo manifestaron cada uno de los testigos.

Considera que la decisión es violatoria de la ley sustancial por vía indirecta y en ese sentido se incurre en una vía de hecho, por falta

de una apreciación integral de la prueba, puesto que, la señora Pizo Conejo manifestó que realizaba sus funciones en diferentes sitios (municipios y departamentos), desconociendo el Despacho que ella necesitaba trasladarse, como lo manifestaron tanto el representante legal de la fundación como la demandante, en sus interrogatorios, de ahí que se planteara una forma más llevadera de la realización de funciones con los recursos disponibles.

Además, la señora Mercy Pizo nunca manifestó inconformidad frente a la propuesta de la bonificación económica. Y, que el testigo Luis Miguel Patiño Navas, cuya declaración aduce no fue valorada, manifestó que la fundación les ponía de presente a todos las condiciones salariales y que esa bonificación se reconocía por mera liberalidad, dependiendo aquella del presupuesto asignado. Que, igualmente, el testigo Ángel Darío Meza Ortiz, señaló que la demandante no manifestó desacuerdo con la misma.

Igualmente alega que la sentencia es también violatoria del artículo 1 del CST, al no tenerse en cuenta, insiste, el origen de los recursos.

Que, también se desconoció el artículo 128 del CST, en consonancia con el artículo 30 de la reforma tributaria (Ley 1393 del 2010), sobre los pagos que no constituyen salario y la facultad de los sujetos de la relación laboral de firmar cláusulas no salariales que no superen el 40% del total de la remuneración, siendo inaceptable disponer la reliquidación de prestaciones sociales, “al darle (...) mayor peso jurídico al hecho de haber etiquetado el nombre de auxilio de transporte y no haberse utilizado como auxilio de transporte. La pregunta lógica es, para el Tribunal. ¿El hecho de no haber utilizado ese pago por mera liberalidad en auxilio de transporte lo convierte automáticamente en factor salarial?, además que, no ha habido acción de cobro por parte de las entidades del sistema de seguridad social.

Por último, señala que se desconocieron los artículos 1602 y 1603 del CC, que establece que los acuerdos contractuales entre personas capaces son válidos siempre y cuando no desconozcan derechos mínimos e irrenunciables, y, que, en este caso, no ha ocurrido ese desconocimiento, máxime que, el hecho que sea

periódico un pago no necesariamente conduce a considerarlo como factor salarial.

3. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Por auto del 11 de julio de 2022, el magistrado ponente emitió auto corriendo traslado para alegatos en segunda instancia, no obstante, de acuerdo con la nota secretarial que precede (archivo No. 11, expediente digital 2da instancia), y constatado el expediente digital, sólo se recibió alegatos de conclusión de la parte demandada.

3.1. Alegatos de conclusión de la parte demandada:

En los alegatos de conclusión, el apoderado judicial de la fundación accionada, reiteró que el recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia gira en relación con el punto de la parte resolutive en el que se reconoció como factor salarial la bonificación extra legal o auxilio de transporte por parte de la empleadora, a favor de la señora Pizo Conejo, señalando que el mismo tuvo como objeto cubrir los gastos para la ejecución de las funciones para las cuales fue contratada la demandante durante la vigencia de la relación laboral, entre el 06 de marzo de 2009 y el 04 de febrero de 2019.

Por lo tanto, pide se revoque parcialmente la decisión apelada (archivo #10, ibidem).

En relación con la apelación interpuesta por la para activa, solicitó se confirme la decisión de primera instancia.

4. ASPECTOS DE VALIDEZ Y EFICACIA PROCESALES

COMPETENCIA: En virtud de que la providencia de primera instancia fue apelada por ambas partes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 del CPTSS, modificado por el artículo

10 de la Ley 1149 de 2007, esta Sala de Tribunal es competente para desatar los recursos de apelación contra la sentencia de primera instancia.

La apelación se resolverá con la aplicación del **principio de consonancia**.

Los sujetos procesales tienen capacidad jurídica para actuar en este proceso y estuvieron representados por apoderados judiciales debidamente constituidos.

En relación con la legitimación en la causa por activa y pasiva no hay objeción alguna, porque la acción la ejerce la presunta titular del derecho reclamado, en contra de la persona jurídica eventualmente obligada a reconocerlo.

El funcionario judicial que conoció del asunto es el competente y el trámite satisfizo las exigencias de forma previstas en la ley.

Por lo tanto, se cumplen todos los presupuestos procesales, sin encontrarse nulidades insanables.

5. PROBLEMAS JURÍDICOS

A partir de la situación fáctica, la Sala encuentra que no existe discusión respecto de los siguientes aspectos, los cuales quedan por fuera del litigio en segunda instancia:

(i) La existencia de una relación laboral por contrato de trabajo, entre la señora MERCY YASMÍN PIZO CONEJO y la FUNDACIÓN ALIANZA POR LOS DERECHOS, LA IGUALDAD Y LA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL, primero, por contrato de trabajo por duración de obra o labor, y, segundo, por contrato a término fijo, los cuales tuvieron una vigencia entre el 06/03/2009 y el 04/02/2019; (ii) el reconocimiento de beneficios o auxilios a la trabajadora a título de «gastos de transporte»;

(iii) que el empleador no tuvo en cuenta este pago al liquidar las acreencias laborales y los aportes al sistema general de pensiones, a favor de la demandante.

Y de conformidad con los recursos de apelación, los **PROBLEMAS JURÍDICOS** que suscitan la atención de esta Sala se delimitan a establecer:

5.1. Para responder a la apelación de la parte demandada, ¿El Juez se equivocó en la exégesis dada a los artículos 127 y 128 del CST y, por lo tanto, el auxilio “*gastos de transporte*” pactado entre las partes no tiene carácter salarial, ni incidencia prestacional y en el pago de aportes a la seguridad social en pensiones?

En respuesta a la apelación de la parte demandante: ¿Hubo omisión del juez al no realizar el estudio de “*las dietas*” como constitutivas de salario y, por ende, si procede reajustar las prestaciones y los aportes a pensión con inclusión de este factor salarial?

Para dar respuesta a estos dos problemas, los cuales por cuestión de método se estudiarán en conjunto, la Sala analizará los criterios para determinar el carácter salarial de un pago y la validez de los acuerdos de exclusión salarial que pretenden restar incidencia salarial al pago que recibe el trabajador por concepto de auxilios o beneficios.

5.2. En respuesta a otro punto de la apelación de la parte demandante: ¿Se configuró un despido indirecto y, en consecuencia, la demandada debe ser condenada al pago de la indemnización por despido injusto?

5.3. Como último tema de la apelación de la parte demandante, ¿Hay lugar a la condena por concepto de indemnización moratoria por no consignación anual de cesantías?

6. SOBRE EL CARÁCTER SALARIAL DEL AUXILIO DE TRANSPORTE Y LAS DIETAS:

Tesis de la Sala: Para la Sala, el “*auxilio por gastos de transporte*”, pactado por las partes en las cláusulas contractuales, a partir del 12 de enero de 2010, que rigieron la relación laboral, tiene incidencia salarial, pues, tal acuerdo de desalarización está en contravía del artículo 53 de la CP, en concordancia con los artículos 1, 13, 127 y 128 del CST, toda vez que las sumas pagadas por este concepto cumplen los requisitos legales para considerarlas con carácter salarial y bajo tal situación jurídica, los acuerdos pactados en los contratos no producen efectos jurídicos.

En cambio, las “*dietas*”, frente a las cuales ciertamente no hubo pronunciamiento judicial, no se acepta su carácter salarial, por cuanto eran sumas entregadas para alimentación y alojamiento, esto es, para causa distinta a la puesta a disposición de la capacidad de trabajo; además, no aparece acreditada la habitualidad del pago de esas dietas a la demandante, ni el monto preciso.

No obstante, lo anterior, siguiendo el recurso de apelación objeto de estudio, la Sala modificará los numerales SEGUNDO, CUARTO y QUINTO de la parte resolutive de la sentencia apelada, por cuanto las pruebas indican que el denominado auxilio de transporte, constitutivo de salario, sólo tuvo vigencia hasta el mes de septiembre de 2018 y no hasta la finalización del contrato (04/02/2019), y, por ende, sólo hasta dicha fecha debe realizarse el reajuste por prestaciones sociales y aportes a pensión.

Estas son las razones de la decisión:

6.1. Por mandato superior contenido en el artículo 53 de la CP, en concordancia con los artículos 1 y 13 del CST, el derecho fundamental al trabajo está debidamente garantizado bajo los principios superiores y legales, (i) del respeto a los derechos de los trabajadores, (ii) una remuneración proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, (iii) irrenunciabilidad a los beneficios mínimos

establecidos en normas laborales, (iv) primacía de la realidad sobre las formalidades pactadas entre empleador y trabajador, (v) justicia y equilibrio social en las relaciones entre empleadores y trabajadores y (vi) ineficacia jurídica de cualquier estipulación o acuerdo que desconozca los derechos y garantías mínimos consagradas en favor de los trabajadores.

Conforme al artículo 1° del Convenio 95 de 1949 de la OIT, todo rubro devengado por el trabajador como remuneración directa a la labor desempeñada es un factor constitutivo de salario, sea cual fuere la denominación.

6.2. De conformidad con los artículos 127 y 128 del CST, subrogados en su orden por los artículos 14 y 15 de la Ley 50 de 1990, se dispone:

ARTICULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES. <Artículo modificado por el artículo 14 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Constituye 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.

ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS. <Artículo modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> No constituyen salario 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 las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, 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.

6.3. Según la línea jurisprudencial trazada por la Corte Suprema de Justicia, en su Sala Laboral, el criterio conclusivo para definir si un pago es o no salario, consiste en determinar si se ha recibido como contraprestación o retribución del trabajo; así se expuso en la sentencia CSJ SL5159-2018, reiterada en la sentencia SL076-2023, en la que se indicó:

(...) que es salario toda ventaja patrimonial que recibe el trabajador como consecuencia del servicio prestado u ofrecido. Es decir, todo lo que retribuya su trabajo.

Por tanto, no son salario las sumas que entrega el empleador por causa distinta a la puesta a disposición de la capacidad de trabajo. De esta forma, **no son tal**, (i) las sumas recibidas por el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio personal o enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, tales como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes; (ii) las prestaciones sociales; (iii) el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación; (iv) las sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador que, desde luego, no oculten o disimulen un propósito retributivo del trabajo

Aunque esta Corporación en algunas oportunidades se ha apoyado en criterios auxiliares tales como la habitualidad del pago (CSJ SL1798-2018) o la proporcionalidad respecto al total de los ingresos (CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277), debe entenderse que estas referencias son contingentes y, en últimas, han sido utilizadas para descifrar la naturaleza retributiva de un emolumento. Quiere decir lo anterior, que el criterio conclusivo o de cierre de si un pago es o no salario, consiste en determinar si su entrega tiene como causa el trabajo prestado u ofrecido. De otra forma: si esa ventaja patrimonial se ha recibido como contraprestación o retribución del trabajo.

De acuerdo con lo anterior, podrían existir créditos ocasionales salariales, si, en efecto, retribuyen el servicio; también dineros que en función del total de los ingresos representen un porcentaje minúsculo y, sin embargo, sean salario. Por ello, en esta oportunidad, vale la pena insistir en que el salario se define por su destino: la retribución de la actividad laboral contratada.

En igual sentido, en la sentencia CSJ SL1738-2021, recordada en la SL093-2023, se dijo:

(...) el carácter remuneratorio de un pago no emana directamente de la ley ni del pacto de exclusión salarial, como mal lo interpretó el Tribunal, sino que en cada caso deben analizarse elementos fácticos en aras de establecer cómo fue consagrado y si con él se retribuyen directamente los servicios prestados.

Es más, esta Corte ha sido incisiva en cuanto a que el acuerdo de voluntades que declare no salarial un rubro, no desvirtúa su condición remuneratoria, pues aquella no está sujeta al total arbitrio de las partes. Así, un pago seguirá predicándose salarial si cumple las condiciones previstas en la ley, aun cuando exista estipulación en contrario, ya que se impone la realidad sobre las formalidades. De esta manera lo entendió la Corporación en sentencia CSJ SL5481, 12 feb. 1993 al referirse a la hermenéutica de los artículos 127 y 128 del estatuto laboral, según la modificación introducida en la Ley 50 de 1990 (...).

6.4. Sobre la validez de los acuerdos de exclusión salarial que pretenden restar incidencia salarial al pago que recibe el trabajador por concepto de auxilios o beneficios, la Sala Laboral de la CSJ, frente al artículo 128 *ibidem*, que permite restarle naturaleza salarial a algunos beneficios o pagos, ha dicho, “(...) la existencia de un acuerdo de exclusión salarial, no implica, desde el punto de vista jurídico, que lo recibido por el trabajador por concepto de auxilios o beneficios, ya sea en dinero o en especie, inexorablemente no constituyen factor salarial; pues si tal beneficio, en razón a su estructura, causa y finalidad, efectivamente retribuye directamente el servicio subordinado, será salario” (Sentencia del 31 de enero de 2023, SL076-2023, Radicación N.º 91552SL, de la Sala de Descongestión Nro. 1, de la CSJSL).

La decisión anterior, se basa a su vez, en la sentencia CSJ SL403-2013, donde se expuso:

Al margen de que el cargo fue enfocado por la vía indirecta, no está demás reiterar en esta oportunidad, la posición que, de vieja data, viene sosteniendo la jurisprudencia laboral frente a la definición de salario conforme a los artículos 127 y 128 del CST. Conviene traerla a colación en razón a que todavía persisten, por parte de algunos empleadores, prácticas laborales consistentes en que, so pretexto de la facultad otorgada por el citado artículo 128 modificado

por el 15 de la Ley 50 de 1990, celebran pactos salariales con los trabajadores con el propósito de restarle el carácter salarial a pagos que por esencia lo son, no obstante que son ineficaces, como sucedió en el sublite.

En sentencia del 12 de febrero de 1993 (radicación 5481), al referirse a la interpretación de los arts. 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, en vigencia de la ley 50 de 1990, esta Sala expuso lo siguiente:

“Determinar cuáles de los pagos que el trabajador recibe del empleador constituyen salario y cuáles no, es tema de innegable relevancia para las relaciones obrero-patronales, tanto individuales como colectivas, por lo cual se hace necesario distinguir el ‘salario’ propiamente dicho de otras remuneraciones y beneficios que también recibe el trabajador por razón de su trabajo o con ocasión del mismo, cuáles son las ‘prestaciones sociales’, las ‘indemnizaciones’ y los ‘descansos’, según clasificación empleada hace ya tiempo por nuestra legislación positiva y de usanza predominante en el lenguaje ordinario de la vida laboral. [...]

a).- El pago del salario, desde el punto de vista jurídico, es la principal obligación de quien se beneficia del trabajo subordinado ajeno, como que constituye ordinariamente la contraprestación primordial y más importante de la actividad desplegada por el trabajador. El salario aparece así como la remuneración más inmediata o directa que el trabajador recibe por la transmisión que hace de su fuerza de trabajo para ponerla a disposición del empleador, por lo cual se considera uno de los elementos esenciales de toda relación de trabajo, sin que importe la forma jurídica --contrato de trabajo o relación legal y reglamentaria-- que regule la prestación personal subordinada de servicios.

[...]

3.- (...) aplicando los anteriores conceptos al caso litigado se impone concluir que no interpretó erróneamente el Tribunal el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo ni tampoco dejó de aplicar el 128 del mismo ordenamiento. **Estas normas, en lo esencial, siguen diciendo lo mismo bajo la nueva redacción de los artículos 14 y 15 de la Ley 50 de 1.990, puesto que dichos preceptos no disponen, como pareciera darlo a entender una lectura superficial de sus textos, que un pago que realmente remunera el servicio, y por tanto constituye salario, ya no lo sea en virtud de disposición unilateral del empleador o por convenio individual o colectivo con sus trabajadores.**

De lo transcrito se desprende que el acuerdo de voluntades que le resta naturaleza salarial a un rubro o beneficio que en verdad es salario, resulta insuficiente para desvirtuar su condición remuneratoria directa del servicio, pues tal determinación no está sujeta al arbitrio de las partes; por tanto, si un pago cumple las condiciones previstas en la ley para ser salario, seguirá predicándose tal condición «aun cuando exista estipulación en contrario, ya que se impone la realidad sobre las formalidades. De esta manera lo entendió la corporación en sentencia CSJ SL5481, 12 feb. 1993 al referirse a la hermenéutica de los artículos 127 y 128 del estatuto laboral, según la modificación introducida en la Ley 50 de 1990» (CSJ SL3272-2018). (subrayado del texto original y negrilla de esta Sala).

6.5. HECHOS PROBADOS:

6.5.1. Sobre este primer problema, una vez revisadas las copias de los contratos de trabajo suscritos entre las partes y los otro sí o cláusulas adicionales (pág.7-17, 19-20, 22, 25-34, 36, 38-44, 46-53, 56-64, 66-74 y 75, del documento 02Anexos1; y páginas 3-10, 12 , 14 y 15, del 03Anexos2), se puede establecer que las partes, MERCY YASMÍN PIZO CONEJO (trabajadora), y la FUNDACIÓN ALIANZA POR LOS DERECHOS, LA IGUALDAD Y LA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL, antes FUNDACIÓN ESPAÑOLA PARA LA COOPERACIÓN SOLIDARIDAD INTERNACIONAL (empleador), pactaron un salario mensual como retribución del servicio e, igualmente, se acordó expresamente por los contratantes una cláusula de desalarización, determinando que los auxilios o beneficios extralegales recibidos por la trabajadora no constituirían salario.

En ese sentido, por orden de suscripción, se traen a colación las cláusulas de los contratos de trabajo que señalaron esa desalarización:

Nro. CONTRATO	CLAÚSULA	PÁGINA DEL DOCUMENTO
Contratos por duración de obra o labor del 06 de marzo de 2009 y del	“SEGUNDA: - (...) PARÁGRAFO: Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el trabajador o llegue a recibir	Páginas 3 a 9; 03Anexos2; y pág.67 a 74; 56 a 63; 66, 46 a 53; 25 a 31, adición y

<p>01/07/2010, y Contratos a término fijo del 17/01/2012 al 30/12/2012, prorrogado al 15/01/2013; del 16/01/2013 al 15/01/2014; y, Contrato del 16/01/2014, al 30/04/2014, prorrogado al 30/06/2016.</p>	<p>en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios ocasionales, tales como alimentación, habitación o vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra cosa que reciba, durante la vigencia del contrato de trabajo en dinero o en especie, no constituyen salario, de acuerdo a lo señalado en el artículo 128 del Código Sustantivo de Trabajo”.</p>	<p>prorrogas en las pág.32 a 34, 36 y 38-44; 02Anexos1.</p>
<p>Cláusula adicional a los contratos, de fecha 23/12/2009, 01/07/2010, 17/01/2012; 16/01/2013 y 16/01/2014.</p>	<p>“CLAUSULA 1: Se conviene en que ninguno de los pagos enumerados en el artículo 128 del código sustantivo del trabajo (modificado L.50/90, art.15) tiene carácter de salario. IGUALMENTE SE ACUERDA QUE LOS SIGUIENTES BENEFICIOS O AUXILIOS, DE CONFORMIDAD CON LA MISMA NORMA, TAMPOCO TENDRÁN NATURALEZA SALARIAL Y SU VIGENCIAS ESTÁ SUJETA A LA DURACIÓN DEL CONTRATO: 1. Motivados por el coste adicional que pueda generar al trabajador el cambio de su lugar de residencia habitual, las partes expresamente acuerdan que el trabajador reciba POR GASTOS DE TRANSPORTE, un auxilio no constitutivo de salario, estipulado por el cambio de lugar de residencia (...)”.</p>	<p>Página 15 del 03Anexos2, y pág. 75; 64; 54; 31-32, 40-41 y 43-44; 02Anexos1.</p>
<p>Contrato BTA-026-2016 del 01/07/2016 al 28/02/2017, prorrogado hasta el 30/09/2018.</p>	<p>“PARÁGRAFO SEGUNDO: Los aquí signatarios acuerdan, que ninguna de las sumas de dinero puntualizadas en los Artículos 128 del Código Sustantivo del Trabajo, Art. 15 de la Ley 50 de 1990 y Art. 17 de la Ley 344 de 1996 y que fueron cancelados por parte de EL EMPLEADOR, por causa y efecto del presente contrato, no tienen carácter de salario. De igual manera, se acuerda y establece entre las partes, que los pagos que no constituyen salario y el auxilio de transporte no hacen parte de la base para liquidar (...)”.</p> <p>DECIMA NOVENA: Se conviene en</p>	<p>Páginas 12 a 17, y prórrogas en las pág. 19, 20 y 22; 02Anexos1.</p>

	que ninguno de los pagos enumerados en el artículo 128 del código sustantivo del trabajo (modificado L.50/90, art.15) tiene carácter de salario. IGUALMENTE SE ACUERDA QUE LOS SIGUIENTES BENEFICIOS O AUXILIOS, DE CONFORMIDAD CON LA MISMA NORMA, TAMPOCO TENDRÁN NATURALEZA SALARIAL Y SU VIGENCIAS ESTÁ SUJETA A LA DURACIÓN DEL CONTRATO: Motivados por el coste adicional que pueda generar al/la trabajador/a el cambio de su lugar de residencia habitual, las partes expresamente acuerdan que el trabajador/a reciba POR GASTOS DE TRANSPORTE un auxilio no constitutivo de salario, estipulado por el cambio de lugar de residencia correspondiente a la cantidad de QUINIENTOS VEINTIDÓS MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS (\$522.436.00) M/cte, mensuales”.	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

En cinco (5) contratos de trabajo, esto es, los contratos del 06 de marzo de 2009, 01 de julio de 2010, 17 de enero de 2012, 16 de enero de 2013 y 16 de enero de 2014, en la CLÁUSULA NOVENA, se estipularon las obligaciones de Alianza por la Solidaridad (Pág.9 del 03Anexos2; y pág.72, 51, 61, 25-31, del 02Anexos1), y se dispuso, además de las anteriores estipulaciones, como obligación de la fundación empleadora: “a) Pagar mensualmente el valor correspondiente gastos por traslados y gastos de representación para el desarrollo de sus labores, el cual no constituirá parte integral del salario. Los gastos derivados de alimentación no serán afrontados por el patrono salvo en casos excepcionales y en ningún caso constituirán parte integral del salario (...)”.

Esta cláusula de desalarización no se encuentra inmersa en el último contrato de trabajo BTA-054-2018, con fecha de inicio el 01 de octubre de 2018, y que tenía pactado como fecha de terminación el 31 de marzo de 2019 (pág.8-10, 19AnexosContestaciónDda 2019-00292).

6.5.2. Por los hechos controvertidos, es necesario señalar, de

la lectura de los citados contratos, la sede laboral es la Oficina Popayán, Calle 26AN Nro. 4-10, Barrio Villa Docente, con desplazamientos continuos a diferentes zonas del país o donde la realización de los proyectos lo requieran, según las necesidades del empleador.

6.5.3. Respecto a los beneficios que puedan recibir los trabajadores, el artículo 21 del Reglamento de Trabajo de la fundación demandada (pág.53 a 65, 03Anexos2), reglamentó la situación así:

ARTÍCULO 21. Todo lo que reciban los trabajadores o lleguen a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, de manera ocasional u habitual y a mera liberalidad, tales como alimentación, habitación, vestuario, bonificaciones, viáticos, medios de transporte, elementos de trabajo o cualquier otra que reciba durante la vigencia del contrato de trabajo, en dinero o en especie, **no constituyen salario**. (Se resalta con intención).

6.5.4. Revisadas las liquidaciones de pago de sueldos y prestaciones sociales por nómina y liquidación final (pág.77 a 85, 03Anexos2; pág.1 a 70, 04Anexos3; y pág.101,108, 109, 111, 118-123, 125-127, 129, 130 y 141, del archivo 19AnexosContestaciónDda 2019-00292), se observa expresamente el reconocimiento y pago de una suma de dinero por concepto de **AUXILIO DE TRANSPORTE** a la señora Mercy Yasmín Pizo Conejo, por parte de Alianza por la Solidaridad, adicional al sueldo, por los siguientes períodos: mayo a julio, noviembre y diciembre de 2015; enero a diciembre de 2016; enero a diciembre de 2017; y enero a septiembre del año 2018.

Para los meses de octubre a diciembre de 2018 (pág.132 a 134, 19AnexosContestaciónDda 2019-00292), no aparece expresamente el reconocimiento del auxilio de transporte a la trabajadora Pizo Conejo; y el total de ingresos reporta un monto superior, por valor de \$2.440.000,00 (octubre y noviembre de 2018) y \$2.033.333,00 (diciembre de 2018), los cuales son mayores al salario que se venía reconociendo para esa misma anualidad en los meses anteriores (\$1.889.476,00); pero, se debe tener en cuenta que, conforme al

contrato suscrito el 01 de octubre de 2018 (pág.7 a 10, 19AnexosContestaciónDda 2019-00292), corresponde al nuevo salario pactado (\$2.440.000,00).

Tampoco aparece pago por auxilio de transporte para enero de 2019 (pág.135, archivo digital: 19AnexosContestaciónDda 2019-00292).

En otros períodos, aparece un pago constante en nómina, diferente al salario, por parte de la fundación accionada, a favor de la demandante, bajo la denominación **“OTROS AUXILIOS (NO CONSTITUYEN SALARIO)”**, de enero a diciembre de 2010; febrero a diciembre de 2011; enero a diciembre del 2012; enero a diciembre de 2013; enero, febrero, abril a diciembre de 2014; enero a abril de 2015 (pág.46, 47, 49, 51, 54, 55-58, 60, 62, 64, 66-68 y 70; del documento 04Anexos3; y pág.1, 5, 7-17, 22-24, 26-28, 31, 33, 34-35, 37, 45, 47, 49, 51, 53-54, 56-59, 60, 65-70, 75-80; del documento 06Anexos4).

En las nóminas de enero a diciembre de 2009 (pág. 85-94, documento 06Anexos4; y pág.1-8, de 07Anexos5), aparece un reconocimiento y pago por “SUBSIDIO DE TRANSPORTE”, equivalente a \$59.300, y cero (0) por “otros auxilios (no constituyen salario)”, sin embargo; en la liquidación final de prestaciones sociales, por el período marzo 6 de 2009 a diciembre 31 de 2009 (pág.82, documento 06Anexos4), se liquidan los derechos laborales por ese período teniendo en consideración un rubro por auxilio de transporte (\$59.300).

Para los meses de enero y diciembre de 2010; diciembre de 2011; enero, septiembre y diciembre de 2012; enero, octubre y diciembre de 2013; enero, agosto, octubre y diciembre de 2014; enero, abril y diciembre de 2015; enero, marzo y diciembre de 2016; enero y diciembre de 2017; enero y marzo de 2018, aparece el pago de un rubro por concepto de **“bonificaciones”**, en su orden, por los siguientes valores: \$129.968,00; \$65.784,00; \$21.928,00; \$65.784,00; \$98.675,00; \$12.000,00; \$60.000; \$108.000,00; \$12.480,00; \$74.880,00; \$99.840,00; \$12.722,00; \$38.166,00; \$89.055,00; \$52.771,00; \$39.579; \$324.921,00; \$384.829,00; \$87.073,00, \$87.073,00, \$156.731,00; \$109.712,00 y \$54.856,00, pero, en las nóminas ni otros documentos se dice la razón de dicho

beneficio (pág.101, 125, archivo:19AnexosContestaciónDda 2019-00292; pág.1, 22, 26, 39, 45, 65, 81; del documento 06Anexos4; y pág.70, 60, 57, 54, 51, 47, 46, 39, 35, 25, 20, 9 y 6, del documento 04Anexos3).

Se aportan otras nóminas de agosto a diciembre del año 2008, pero, se trata de períodos que no fueron objeto de demanda, ni debatidos en el proceso, tampoco fueron declarados por el Juez, quedando la Sala relevada para pronunciarse al respecto (pág.9 a 13, 07Anexos5).

6.5.5. Adicional a lo anterior, se aporta un documento denominado **“liquidación de dietas y gastos de movilidad”**, por desplazamiento entre los días 06/07/2018 a 09/07/2018, de la señora Mercy Yasmín Pizo Conejo, para seguimiento de actividades realizadas y visita de personal de Alianza Madrid (pág.83, 07Anexos5), en el que sólo se refleja el valor de \$36.300,00, por transporte.

Adjunto, se trae un listado de gastos que sumados ascienden a \$36.300; verificándose por la Sala que los gastos reconocidos en la liquidación anterior corresponden realmente a “transporte” (pág.84, 07Anexos5):

Alianza por la Solidaridad		LIQUIDACIÓN DE DIETAS Y GASTOS DE MOVILIDAD		Versión: 3		
NIT: 801.002.537-4		cooperación española		Código: ADG-20		
				Fecha: 01-mar-17		
				Página: 1 de 2		
Listado de gastos						
Nº de orden	Fecha	Tipo de gasto	Concepto	Monto moneda local	Equivalencia en EUR	Tipo de Cambio
1	05/07/2018	Transporte	Parqueadero camioneta AVC 462	3.000,00	0	NO
2	06/07/2018	Transporte	Peaje de ida Tunja	8.300,00	0	NO
3	07/07/2018	Transporte	Peaje de ida Villarica	8.300,00	0	NO
4	09/07/2018	Transporte	Peaje de ida Estambul	8.400,00	0	NO
5	09/07/2018	Transporte	Peaje de vuelta Villarica	8.300,00	0	
6					0	
7					0	

6.5.6. Dentro del interrogatorio de parte, la señora **María Constanza Concha Caviedes**, representante legal de la Fundación Alianza por los Derechos, la Igualdad y la Solidaridad Internacional, desde el mes de febrero de 2021, aceptó conocer a la señora Mercy Yasmín Pizo Conejo como trabajadora de la fundación desde el año 2009, hasta la fecha en que ella presenta renuncia en el mes de

febrero de 2019.

A la pregunta: a parte de la asignación básica, ¿qué otros conceptos se le pagaban?, ella respondió: “la señora Mercy tenía un salario asignado a su cargo y se le daba un auxilio no constitutivo de salario”. Refiere, además, la representante legal de la demandada, que ese auxilio no constitutivo de salario, era un auxilio de gastos de transporte, el cual se pagaba de forma mensual, y; en cuanto a la finalidad del auxilio, afirmó: “el pago de este auxilio era un auxilio que no constituía salario y la finalidad del auxilio era cubrir gastos, porque, la organización, si bien, la mayoría de sus actividades las realiza fuera de la oficina, fuera de una oficina, digamos de un trabajo de escritorio, se realiza en territorios alejados de la zona urbana. Entonces, es un auxilio que se le daba para cubrir gastos que no fueran cubiertos; ejemplo, la compra de repelentes, protección solar, hidratación, gastos de alimentación que no estuvieran cubiertos por algunas dietas que suministraba la organización, porque en esos territorios es bastante complejo ese tema; y cualquier gasto extra que significara el trabajo en el territorio”.

Más adelante, insistió, en cuanto a la finalidad del auxilio, que: “era para cubrir cualquier gasto que significara las salidas a terreno de los trabajadores técnicos de la organización”; y, que no era para remunerar los servicios personales de la señora Mercy Yasmín y, además, no sobrepasaba el 40% del salario como tal, por lo que la ley permite pactarlo como no constitutivo de salario y que así se pactó en el contrato.

Posteriormente, el Juez le pregunta a la interrogada si cuando una persona como la señora Mercy, debía trasladarse por fuera de la sede a otros lugares, la fundación le ofrecía el transporte o tenían un vehículo para transporte personal; y afirmó que en la mayoría de los casos se suministra el transporte y que para alimentación (desayuno, almuerzo y cena) y hospedaje la organización tiene contempladas unas dietas. Explicó que la dietas cubrían alimentación y el auxilio no constitutivo de salario era para cualquier gasto extra (hidratación, refrigerio). Y, en cuanto al uso de los vehículos de la fundación, afirmó que dependía de las salidas que tenían que hacer.

La demandante, en el careo, refirió que tuvo siete contratos y en el último contrato que terminaba el 31 de marzo de 2019 le quitaron

el auxilio. También dijo que en el contrato aparecía como “otros auxilios” o “auxilio de transporte”. Cuando se le pregunta cuál era la finalidad del auxilio, dijo: “yo los usaba para mis cosas personales, porque lo recibía como un total de salario”, que, lo usaba para estudio o ropa, luego explica que verbalmente no se le dijo para qué lo tenía que usar o no; y que cuando debía desplazarse a un sitio o municipio distinto de la sede laboral le suministraban el transporte y también un valor adicional para alimentación, hospedaje y transporte denominado “*dietas*”; que, a veces, la organización tenía casas arrendadas en las zonas de trabajo y ellos llegaban ahí, señalando que la organización los dotaba de todo (camas, cobija, colchones).

En el interrogatorio de parte, la demandante afirma que el último contrato venía por un valor total y no se estipulaba cuánto era base y cuánto era auxilio, y que su último salario fue por valor de \$2.400.000, aproximadamente, y que no los utilizaba para desempeñar sus funciones, ni para los viajes que tenía en las zonas.

6.5.7. Finalmente, la Sala encuentra, se recibió testimonios a los señores LUIS MIGUEL PATIÑO NAVAS y ÁNGEL DARÍO MEZA ORTIZ.

-El señor **Luis Miguel Patiño Navas**, afirmó haber trabajado para la fundación entre marzo de 2011 y julio de 2017, y posteriormente en el mes de agosto de 2018; y, por esa razón, conoció a la demandante. A la pregunta qué se les cancelaba para esa época en su labor de técnicos, el testigo dijo que un salario básico y un auxilio de transporte, manifestando que nunca se le especificó cuál era la finalidad del auxilio. Luego, el señor Patiño Navas explicó que cuando iban a otros sitios, ya que se desplazaban constantemente a diferentes municipios de la zona rural, tenían dos opciones, una opción era que podían pedir un anticipo teniendo en cuenta todos los gastos que iban a tener, incluyendo transporte, alimentación y hospedaje; o la otra opción, es que podían gastar su dinero y luego cuando regresaban de la misión tenían que realizar un formato y la fundación les reponía por los gastos de acuerdo con los recibos; y que para alimentación había algo que se llamaba *dietas*, pero había topes máximos dependiendo de la zona donde se trasladaban los

trabajadores.

También dice que para el tema de transporte a veces se movían en camionetas de la organización y que eso era semanal, dadas las condiciones de seguridad de las zonas donde operaban o debían movilizarse. Y dijo: "...sí nos movilizábamos en transporte público pues teníamos que hacer el mismo formato y anexar los recibos de transporte y los recibos de hospedaje y la fundación nos reintegraba ese dinero, si habíamos pedido anticipo nos gastábamos más de lo que habíamos pedido la fundación nos reintegraba y si habíamos gastado menos teníamos que devolverle a la organización."

Termina aceptando el testigo que el auxilio de transporte si lo utilizaba para estadía, transporte y alimentación pero que se le reembolsaba; y que para cuando regresó en el año 2018 había un pago integrado, ya no se dividía el auxilio de transporte y el básico.

-El testigo Ángel Darío Meza Ortiz manifestó que trabaja para la Fundación Alianza para la Solidaridad, desde septiembre de 2009, en una primera fase, y luego en abril de 2010; y que actualmente es Coordinador Regional Nariño.

Al testigo, se le pregunta ¿cómo era la remuneración de los servicios de la señora Mercy mientras estuvo en Tumaco? Y respondió: "su salario. Cuando tenía misiones, sus dietas, y el auxilio extralegal que nos pagaban a todos".

Luego se le hacen las siguientes preguntas:

-Juez: ¿qué auxilio era ese?

Rta: es un auxilio que nos informan cuando firmamos el contrato para gastos representativos en las misiones que teníamos en terreno.

-Juez: ¿cuáles eran esos gastos representativos?

Rta: personalmente los usaba para todos mis temas personales en las misiones, temas de aseo, temas de hidratación, para comprar cosas para mi uso dentro de las misiones que desarrollaba en terreno y no gastar mi dinero del salario.

-Juez: ... lo que usted me denomina dietas, qué uso tenía, qué finalidad?

Rta: las dietas son aparte del auxilio extralegal, eso es un apoyo económico queda la organización para las salidas a terreno y los gastos de alimentación y nada más.

El señor Ángel Darío refirió que el pago por transporte o alojamiento es distinto del auxilio extralegal y que este auxilio es pagado de forma mensual aparte del salario. Luego se le indaga por el medio de transporte que utilizaba la demandante para trasladarse de Popayán a diferentes lugares y respondió: “En Tumaco la movilidad se hace en nuestros vehículos o en vehículos alquilados a las zonas rurales”; y que la contratación de esos vehículos se hace por la administración regional.

En cuanto a las dietas, señala este último testigo que debían ser legalizadas ante la administración regional, a través de un formato y que “...si tenemos gastos de transporte adicionales se entrega con los recibos de transporte, si tenemos gastos de hotel con las facturas de hotel y ya las dietas están estipuladas en una tabla...”.

6.6. CONCLUSIONES

6.6.1. De la interpretación armónica del artículo 53 de la CP, en conjunto con los artículos 1, 13, 127 y 128 del CST y en correspondencia con la línea jurisprudencial trazada por la CSJSL atrás referida, sobre los elementos legales del salario y las cláusulas o acuerdos pactados entre empleadores y trabajadores sobre pagos no constitutivos de salario, la Sala obtiene total claridad, desde el punto de vista fáctico, si un pago cumple las condiciones previstas en la ley para ser salario, seguirá siéndolo, a pesar de la denominación que se le dé y, en consecuencia, la voluntad de las partes no puede desnaturalizar esa característica del salario.

Y, aunque debe reconocerse que la redacción final del artículo 128 del CST, no es la más congruente con los principios del artículo 53 de la CP, en todo caso, de acuerdo con la jurisprudencia pacífica y uniforme de la CSJSL, para establecer si el auxilio pactado entre los sujetos de la relación laboral (trabajador-empleador) tiene connotación salarial, pese a la existencia de un pacto de exclusión, es necesario encontrar acreditado que dichas sumas retribuían directamente la actividad laboral contratada.

En otras palabras, se debe verificar si el pacto firmado desalarizaba un pago que realmente remuneraba el servicio, para así determinar si la cláusula o pacto acordado tiene o no eficacia jurídica a la luz del citado artículo 13 del CST.

6.6.2. Aclarado lo anterior, al descender al presente caso, lo primero que advierte la Sala, dentro de esa autonomía contractual que faculta a las partes para estipular las sumas habituales u ocasionales que van a hacer otorgadas al(la) trabajador(a) por el empleador en forma extralegal, las partes de esta contienda suscribieron sendos contratos de trabajo, otro sí o cláusulas adicionales en las que se acordó que la Fundación Alianza por los Derechos reconocería a la trabajadora Mercy Yasmín Pizo Conejo un AUXILIO POR GASTOS DE TRANSPORTE, diferente al salario mensual, pero, se pactó de forma expresa en las cláusulas contractuales que tal auxilio no sería constitutivo de salario, cuya aceptación por parte de la promotora del proceso fue voluntaria.

No obstante la voluntariedad de la exención pactada durante la relación laboral, verificada las pruebas documentales, interrogatorios de parte y testimonios, los rubros recibidos por la demandante en la nómina de la fundación como “otros auxilios” (desde enero de 2010, hasta abril de 2015) y “como auxilio de transporte” (de mayo de 2015 a septiembre de 2018), sí son constitutivos de salario, no sólo porque conforme a dichas nóminas eran pagos habituales, además, no existe registro alguno de que el auxilio de transporte se hubiera gastado efectivamente en ello o con la finalidad de reintegrar un costo adicional que pudiera haber generado el cambio de residencia habitual de la señora Mercy Yasmín, como consecuencia de sus traslados a diferentes sitios o municipios donde prestaba el servicio en desarrollo de los proyectos o misiones de la fundación.

Y, es que, a pesar de que en las cláusulas contractuales se estipuló el auxilio por gastos de transporte por el cambio de lugar de residencia y la representante legal de la fundación en su interrogatorio de parte dijo que dicho auxilio no era constitutivo de salario y se pagaba para cubrir los gastos de transporte en las salidas a terreno; dentro de su mismo interrogatorio aceptó que el

auxilio era para cubrir compra de repelentes, protección solar o hidratación, y reveló que si la demandante debía trasladarse por fuera de la sede, la fundación ofrecía el transporte o tenía vehículos para transporte personal.

Esta última confesión, se pudo corroborar con el testigo Luis Miguel Patiño Navas, quien manifestó haber sido trabajador de la fundación, e informó que por gastos de transporte, alimentación u hospedaje se les reintegraba el dinero o podían pedir un anticipo, esto es, la fundación reembolsaba separadamente del sueldo y del auxilio extralegal, los gastos por transporte en que hubieran incurrido de acuerdo con los recibos que ellos entregaran; incluso, frente al tema del transporte, se movilizaban a veces en vehículos de la misma fundación.

En igual sentido, el señor Ángel Darío Meza Ortiz refirió que el pago por transporte o alojamiento es distinto del auxilio extralegal que les pagaban y que la movilidad se hace a través de vehículos de la fundación no gubernamental, y también indicó que si tenían gastos de transporte se entregaban las facturas a la organización; tanto es así, que la misma demandante en su interrogatorio afirmó que usaba dicho auxilio para sus cosas personales, como estudio o ropa.

Con todos estos hechos probados por confesión y de testigos creíbles, directos de los hechos, en tanto el señor Luis Miguel Patiño Navas fue ex trabajador de la fundación demandada y el señor Ángel Darío Meza es Coordinador Regional de la misma fundación, y, por ende, pueden dar fe de los hechos objeto de litigio, especialmente la finalidad del auxilio que se estudia; queda claro para la Sala que el reconocimiento de ese auxilio por gastos de transporte, aún cuando quedó bajo esa denominación y fue pactado bajo el carácter no salarial, en la realidad remuneraba directamente el servicio prestado por la señora Mercy Yasmín Pizo Conejo y se pagó de forma habitual, por lo que la cláusula de desalarización resulta ineficaz.

Además, está debidamente probado que la fundación empleadora entregaba anticipos o reembolsaba gastos de transporte a la demandante, de forma adicional al auxilio “por gastos de

transporte” y en otras ocasiones cubría con sus vehículos el traslado a diferentes sitios y bajo tales hechos indiciarios ciertos y no controvertidos, los pagos por dicho auxilio los podía destinar libremente la demandante y no fueron efectivamente utilizados para el fin que fueron creados, por lo que, tales emolumentos son constitutivos de salario.

6.6.3. En cuanto a la aplicación del artículo 30 de la Ley 1393 de 2010¹, que pretende la parte demandada en su recurso de apelación, según el cual, para los efectos relacionados con los artículos 18 y 204 de la Ley 100 de 1993, sobre la base de cotización de los trabajadores y el monto de la cotización, “...los pagos laborales no constitutivos de salario de las trabajadoras particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración”; no resulta procedente su aplicación a este caso, toda vez que lo que la norma busca es poner un límite a la desalarización que se venía pactando entre empleadores y trabajadores al amparo del artículo 128 del CST, con el objeto de evitar disminuir la base de cotización a seguridad social en detrimento de los trabajadores, y aquí ha quedado suficientemente demostrado que el auxilio extralegal recibido por la demandante tiene carácter salarial, por lo que obligatoriamente impacta en el IBC y no queda inmerso en la limitación establecida en la citada normativa.

En consonancia, conforme la jurisprudencia de nuestro Tribunal de cierre, se debe señalar, la facultad de acordar que determinada suma de dinero no constituya salario, no es absoluta, pues, aunque por disposición de las partes se puede estipular qué rubro constituye o no salario, lo cierto es que no es dable desconocer la naturaleza de los rubros retributivos del servicio, pues prevalecen los derechos mínimos del trabajador, el principio de la realidad sobre las formas y la dignidad humana.

¹ Por la cual se definen rentas de destinación específica para la salud, se adoptan medidas para promover actividades generadoras de recursos para la salud, para evitar la evasión y la elusión de aportes a la salud, se redireccionan recursos al interior del sistema de salud y se dictan otras disposiciones.

De lo anterior surge evidente que en ningún error pudo incurrir el Juez al establecer que el auxilio de transporte es constitutivo de salario y, por ende, afectaba favorablemente la liquidación de prestaciones sociales y los aportes realizados al sistema general de pensiones.

6.6.4. Como quiera en el recurso de apelación se solicita la revocatoria a partir del segundo resuelve, la Sala considera que si bien no procede tal revocatoria en esta instancia, en todo caso, la Sala esta facultada para modificar la sentencia objeto de apelación, respecto a las condenas consecuenciales, toda vez que aparece probado con total certeza, la cláusula de desalarización frente a los auxilios y/o beneficios ocasionales recibidos por la trabajadora durante la vigencia del contrato de trabajo, se estipuló desde inicio de la relación laboral entre las partes, esto es, desde 06 de marzo de 2009, como así se puede establecer de la lectura de ese contrato inicial (pág.3 a 9, 03Anexos2).

Pero, el “auxilio por gastos de transporte” sólo fue pactado entre las partes de forma expresa con un documento denominado “cláusula adicional”, firmado el 23 de diciembre de 2009 (Página 15 del 03Anexos2), el cual indica sería **reconocido y pagado a partir del 12 de enero de 2010**. De ahí en adelante, este auxilio extralegal aparece expreso en los contratos o adiciones a los contratos firmados entre la demandante y la demandada, como se indicó en el punto 6.4.1. (cuadro); no así, en el último contrato de trabajo BTA-054-2018, con fecha de inicio el 01 de octubre de 2018, y que tenía pactado como fecha de terminación el 31 de marzo de 2019 (pág.8-10, 19AnexosContestaciónDda 2019-00292), puesto que, de su lectura, se evidencia la eliminación del reconocimiento del auxilio de transporte.

Lo anterior se corrobora con los reportes de nómina entre octubre a diciembre de 2018 (pág.132 a 134, 19AnexosContestaciónDda 2019-00292). Tampoco aparece pago por auxilio de transporte para enero de 2019 (pág.135, archivo digital: 19AnexosContestaciónDda 2019-00292); y en la liquidación final del último contrato (pág.136, ibidem), que tuvo en cuenta como fecha de retiro el 04 de febrero de 2019, registra como salario base \$2.440.000, que fue el pactado

en el último contrato y que es el que se venía pagando en nómina desde el 01 de octubre de 2018.

Esta situación es corroborada por la misma demandante en su interrogatorio de parte y por el testigo Luis Miguel Patiño Navas, quienes mencionan que para dicha época recibieron un pago integrado.

Acorde con estos hechos probados, el auxilio sólo le fue reconocido a la demandante hasta el 30 de septiembre de 2018, fecha final al penúltimo contrato de trabajo celebrado el 01/07/2016, según la liquidación obrante en la página 77, 03Anexos2 , y, por ende, sólo hasta esa fecha límite se debe realizar los ajustes pertinentes para prestaciones sociales y aportes a pensión; lo que conlleva a MODIFICAR los NUMERALES SEGUNDO, CUARTO y QUINTO de la parte resolutive de la sentencia apelada, para en su lugar, declarar que el auxilio denominado gastos de transportes sólo tuvo vigencia hasta el mes de septiembre de 2018, y, se condena a los los reajustes pertinentes, atendiendo además lo relativo a la prescripción en la forma declarada por el Juez, que no fue motivo de apelación por las partes y tampoco se ve afectada por esta decisión, pues, se tuvo en cuenta como interrupción de la prescripción la presentación de esta demanda el 18/12/2019 (09Datos-ActaReparto), y se declararon prescritos los derechos laborales anteriores al 18/12/2016, salvo lo relativo a cesantías y aportes para pensión.

La Sala considera, no proceden las condenas de reajuste de prestaciones y de los aportes a pensiones de los periodos entre octubre de 2018 y febrero de 2019, porque hay suficiente evidencia, con los soportes de nómina reseñados, se pagó el valor del sueldo acordado y tampoco se pactó en el último contrato el mencionado auxilio.

Efectuada la reliquidación por el actuario al servicio de la Sala, con la respectiva indexación hasta el 31 de marzo del año en curso, el total de las condenas de primera y segunda instancia asciende a la suma de \$8.055.172, la cual se anexa a esta providencia.

6.6.5. En lo que respecta a la queja de la parte demandante, por la omisión del reajuste prestacional y de aportes por los pagos realizados a título de “*dietas*”, ciertamente en las pretensiones “QUINTA” y “SEXTA” de la demanda inaugural se pidió el reajuste de aportes a pensión y prestaciones sociales con inclusión de las dietas como factor salarial; pretensión que fue pasada por alto por el juez de primera instancia, al no realizar ningún pronunciamiento.

No obstante, al estudiar la procedencia de esta pretensión, no tiene vocación de prosperidad, en tanto la demandante y la representante legal de la Fundación Alianza por los Derechos en sus interrogatorios de parte y también los dos testigos escuchados en primera instancia, los señores Luis Miguel Patiño Navas y Ángel Darío Meza Ortiz, señalaron que las dietas se pagan a los trabajadores de la fundación para retribuir los gastos por alimentación, es decir que no se retribuye directamente el servicio prestado por la trabajadora, y, como si no fuera suficiente, tampoco sería posible establecer con certeza la periodicidad de su pago y el monto pagado por dicho concepto a la demandante, tan solo obra una liquidación por dieta que finalmente resulta ser reconocimiento por gastos por transporte -parqueadero de camioneta y peaje- (Ver, (pág.84, 07Anexos5).

7. RESPUESTA AL DESPIDO INDIRECTO Y RECONOCIMIENTO DE LA INDEMNIZACIÓN DEL ART. 64 DEL CST

Tesis de La Sala: Se considera que **hay lugar a CONFIRMAR** la decisión de primera instancia que negó la configuración de un despido indirecto, con fundamento en las siguientes razones:

7.1. El legislador, a través del artículo 61 del CST, con las modificaciones del artículo 5 de la ley 50 de 1990, regula expresamente las causales de terminación del contrato de trabajo y en el literal h), atendiendo al principio de la autonomía de las voluntades, que rige también a los contratos de trabajo, prevé la

facultad, tanto para el empleador, como para el trabajador, dar por terminado, de manera unilateral, el contrato de trabajo, con o sin justa causa, en los casos contemplados en los artículos 62 y 64 del CST, subrogados por el artículo 7 del D. L. 2351/65 y artículo 28 de la ley 789 de 2002, respectivamente.

7.2. En materia de despido, la jurisprudencia laboral ha determinado, en principio al trabajador le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, pero, cuando se trata de **despido indirecto o auto despido**, la CSJ-SL tiene establecido que corresponde al trabajador demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador, como da cuenta la línea reiterada y pacífica, entre otras, en la sentencia del 6 de marzo de 2019, radicación n° 55526, reiterando la sentencia del 26 de mayo de 2012, radicación n° 44155, donde se afirma lo siguiente:

*“El despido indirecto o auto despido es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. Esta decisión **debe ser puesta en conocimiento a este último, señalando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma**, además de ser expuestos con la debida oportunidad a fin de que no quede duda de cuáles son las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral.*

*Precisa la Sala, que el contenido de la carta de despido corresponde a manifestaciones de parte **que requieren para su confirmación de otros medios probatorios que corroboren lo dicho, (...)***

Y en la Sentencia, CSJ SL14877-2016, se dijo:

1.- Del despido indirecto

*La Sala comienza por recordar que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones; bien porque mutuamente lo acuerdan las partes o bien por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa. **En este último evento, tanto empleador como trabajador tienen la obligación de manifestar a la otra parte,***

la causal o motivo de esa determinación sin que posteriormente pueda alegar válidamente causales distintas.

*El despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las cuales (sic) previstas en el literal B del art. 7° del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST y, aunque si bien en principio se ha señalado que al primero le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso, la carga de la prueba se invierte de manera que, **además, le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al segundo.***

Además, la CSJ-SL en la ya citada sentencia del 6 de marzo de 2019, radicación n° 55526, sostiene que son **dos obligaciones inexcusables las que debe cumplir quien termina unilateralmente el contrato de trabajo invocando justa causa imputable a la otra parte:**

La primera, manifestar de manera clara y precisa los hechos o motivos en que se fundamenta – lo que no cumple con la sola enunciación de normas legales o reglamentarias-. Sobre este requisito, la CSJSL también en sentencia del 24 de abril de 2019, radicación n° 61750, recordó que esta modalidad de despido produzca efectos legales, “no solo es necesario que tal decisión obedezca a los motivos consignados, en principio, en la ley, **sino que ellos, deberán ser necesariamente comunicados de manera clara, precisa y por escrito al empleador**”.

Y, la segunda, que tal acto sea oportuno, es decir, en la fecha en que comunicó su decisión pues, con posterioridad no podrá alegar hechos diferentes.

7.4. ANÁLISIS DEL CASO:

En el caso de autos, es la trabajadora, señora MERCY YASMÍN PIZO CONEJO, quien alega en la demanda haber puesto fin al contrato de trabajo, mediante la presentación de una carta de renuncia, por la conducta abusiva y represiva de la Fundación

Alianza para la Solidaridad, por los continuos actos de persecución del empleador, al punto que le ocasionaron problemas de salud.

Siguiendo la tesis jurisprudencial atrás referida, para que se configure el despido indirecto alegado, no resulta suficiente para el éxito de las pretensiones de la demandante afirmar esos actos de persecución y/o conductas abusivas por el inicio de un proceso disciplinario, sino que a la demandante le compete demostrar plenamente en el proceso, no sólo que comunicó a la empleadora que la terminación unilateral del contrato de trabajo obedeció o se motivó en esas causas; sino también la existencia de esos hechos.

Para la Sala, del análisis de las pruebas aportadas y decretadas, la demandante no cumplió con la carga procesal de demostrar los hechos endilgados a la empleadora, según la siguiente reseña:

7.4.1. Primero, se observa que, mediante carta del 04 de febrero de 2019 (pág.16 a 24, 03Anexos2), la demandante presentó **renuncia al cargo** que venía desempeñando en la organización demandada, ante el representante legal y el coordinador regional Cauca de la Fundación Alianza por la Solidaridad, **motivada en los hechos que a continuación se resumen**, por lo extenso del documento:

a) Debido al ambiente generado desde el mes de mayo de 2018 y que rotula como “clima muy tensionante”, “malestar”, “acusaciones indirectas”, “malas miradas”, a raíz de una infortunada situación en la que se vio involucrado el señor Jorge Luis Torres, coordinador nacional de proyectos, y que llevaron a comentarios de pasillo, al punto que afectaron a la demandante, ya que se hicieron acusaciones desde la directiva con comentarios sin fundamento como la existencia de un “trío amoroso quizá” u otros comentarios como el de la señora María Luisa Colonia: “que el Sr. Torres me estuvo tocando los senos”.

Relata la actora, que en visita el 18 de junio de la señora María Salvador, le puso de presente la situación, que “estaba mamada que la juzgaran de un lado y de otro”, y que eso era maltrato laboral. Agregó

que, el proceso contra el Sr. Torres siguió afectando las relaciones de la oficina regional, sin que la organización hiciera un mínimo para enfrentarlas o tratarlas, pues era claro que esas acusaciones falsas afectaban su imagen.

b) Que, luego, llega el cambio de representación legal y las cosas empeoraron, ya que el 06 de noviembre la “acorralaran” tres personas de dirección y mando de la organización para entregarle un documento donde le notifican la apertura de un proceso disciplinario por una foto multa que aseguran es culpa de la demandante, inclusive, le culpan de otras situaciones como poner en peligro la vida de los ocupantes del vehículo, sin tener en cuenta que después de tantos años de trabajo la organización no había tenido quejas ni reclamos de ella, y que su redacción fue de llanto y tristeza por la injusticia. Considera entonces la demandante en su carta de renuncia, que es una medida drástica la calificación realizada, ya que frente a otros hechos de personas que hacía mal su trabajo en terreno y golpeaban los carros, no hicieron nada, por lo que, considera que es allí cuando inicia una persecución laboral en su contra buscando faltas en donde no las había por no haber estado del lado de ellos en un proceso que no fue justo.

c) Que, el 02 de octubre asistió por mandato de la fundación a un examen de ingreso y egreso, y la médica le recomienda continuar con los procesos de salud dejados de lado (manguito rotador, escoliosis y demás dolores). Y, que, para efectos de los exámenes ocupacionales, se dispuso remitir al psicólogo por estrés o angustia laboral, por el tenso ambiente en el que estaba la demandante; que, además, con la comunicación del proceso disciplinario se agravó más su salud física y mental, empezando proceso con la psicóloga el 8 de noviembre, quien la remitió a terapias ocupaciones y de psiquiatría.

Advirtió la demandante que las situaciones descritas se comunicaron formalmente a través de e-mail el 19 de noviembre, a la responsable del sistema de gestión en salud ocupacional de la organización.

d) Que, otra inconformidad, desde lo contractual, es porque en

julio de 2015 la trasladan a “*coordinar*” proyecto FAO y cuando llegó a Buenaventura le envían el nuevo contrato que no decía coordinadora y el aumento de sueldo estaba dado en otros auxilios; que, además, le indicaron que cuando volviera a Popayán le forma de bajar el sueldo sería desapareciendo los auxilios, lo que generó desmejoramiento en sus condiciones y su salud se afectó. Dijo, en consonancia, que para el proyecto FAO Rio Mira en Tumaco no la tuvieron en cuenta para el cargo de coordinador, pero si contrataron a una persona totalmente externa a la organización, que además de no hacer su trabajo fumaba marihuana en las comunidades, entre otras conductas que afectaban a la organización.

Relata la actora otras situaciones donde se la pone a coordinar proyectos y asume toda la responsabilidad, pero ello no se ve reflejado en las funciones contractuales -ya que figura como técnica-; ni en el sueldo, pues sus labores implicaron horas extras.

e) Finalmente, habla del traslado de oficina de Popayán a Santander.

7.4.2. En respuesta, el 07 de febrero de 2019 (pág.25-26, 03Anexos2), la fundación se pronunció frente a las explicaciones consignadas en la renuncia, y dijo que no ha forzado, presionado o inducido a renunciar, y que la decisión es autónoma y libre de todo apremio.

Se le dijo que, en la renuncia se expresa malestar por situaciones o el comportamiento de algunas personas que no puede aceptar como hechos ciertos y, que, respecto a los procesos disciplinarios que menciona fueron socializados por el señor Jorge Torres, tienen reserva y es confidencial.

Que, por otro aspecto, la potestad disciplinaria es un elemento inherente a la subordinación ejercida por cualquier empleador frente a los trabajadores, y que por eso se la convocó como testigo, y ello no es juzgar ni condenar. Que, en cuanto al proceso comunicado, se ejerció con arreglo a la normatividad y el

reglamento interno.

Finalmente, le indicó que la fundación siempre escuchó los reportes frente a la salud de ella y le otorgó los permisos para acudir a las citas médicas, cumpliendo con sus obligaciones a cargo; y, que, por todo ello, respeta la decisión que autónomamente tomó la trabajadora aceptando la renuncia, aunque rechaza las explicaciones consignadas en la comunicación.

7.4.3. Del estudio de las demás pruebas, la Sala encuentra, se demostró que mediante comunicación del 02 de noviembre de 2018 se informó a la actora, la decisión de la fundación de abrir formalmente proceso disciplinario contra la señora Mercy Yasmín Pizo Conejo (pág.27-31, 03Anexos2), debido un comparendo de tránsito que presenta el vehículo de placas AVC 962, el 09 de julio de 2018, el cual era conducido por la demandante y que se donó a la fundación, pero, debido a esos comparendos, no se ha podido hacer el traspaso.

Para la fundación empleadora, conducir el vehículo a exceso de velocidad constituye un riesgo para la trabajadora y sus ocupantes, además, es violatoria de las normas de tránsito y le ha generado perjuicios a la fundación.

La demandante, dio respuesta a la apertura del proceso disciplinario mediante memorial del 13 de noviembre de 2018 (pág.35-45, 03Anexos2).

7.4.4. Aporta la demandante carta del 19 de noviembre de 2018, a la responsable del sistema de gestión en salud ocupacional, informando el deterioro de su estado de salud en virtud del cambio del clima organizacional que le rodea (pág.50 a 52, 03Anexos2).

Y, el 11 de diciembre de 2018 (pág.86-90, 07Anexos5), se pronuncia nuevamente la demandante en relación con el proceso disciplinario, señalando que al continuarse con el mismo se contrarían las disposiciones del mismo RIT, por una clara

vulneración al debido proceso, cuestionando que no se informa cuándo se enteraron del comparendo, puesto que, la apertura del proceso disciplinario laboral requiere del requisito de la inmediatez; además, les indicó que se le hacen acusaciones directas sin respaldo probatorio y que la fundación trató de subsanar una negligencia de forma arbitraria al no haber aportado pruebas que tenían en su poder en término correspondiente, por lo que la actitud se encaminó a entorpecer su derecho a la defensa.

7.4.5. Ahora, la demandante aportó su historia clínica en la cual se evidencia atención médica el 02 de noviembre de 2018, siendo motivo de consulta cuadro de ansiedad, por problemas laborales que han generado alteraciones de la salud, taquicardia y cefalea global (pág.91-93, 07Anexos5). En la revisión médica se escribe “sin síntomas” y al examen físico general: “buen estado general”, igualmente el estado mental es normal, pero se remite a orientación psicológica, por diagnóstico de trastorno de ansiedad no especificado.

El 08/11/2018 y 20/11/2018, nuevamente consulta al médico la demandante, por estrés agudo, y se remite a psiquiatría (pág.94-95, 07Anexos5).

El 27/11/2018, se realiza informe psicológico ocupacional periódico (pág.97/99, 07Anexos5), y se recomienda revisar el riesgo psicosocial de origen laboral.

El 17/12/2018, se realiza control con psiquiatría (pág.100-101, 07Anexos5), donde la demandante indicó exposición a estrés laboral de larga data, síntomas somáticos, ansiosos, irritabilidad, opresión al pecho, miedo, angustia, y refiere pesadillas con la oficina y sensación de exceso de carga laboral, se diagnóstica “otros trastornos de ansiedad especificados” y “trastornos de adaptación”.

En examen médico ocupacional periódico, realizado a la demandante por parte de COMFACAUCA el 26/11/2018 (pág.182-183, 19AnexosContestaciónDda 2019-00292), aparte

del dolor de rodilla asociado con la actividad física y posturas prolongadas; se reporta que las condiciones médico-ocupacionales son favorables y no se identificaron causas de restricción de orden físico o mental. No había indicios de enfermedad de origen laboral.

Según certificado de examen médico ocupacional de retiro (pág.102-116, 07Anexos5), el 11/02/2019, realizado por COMFACAUCA IPS, se tiene:

CONCEPTO
El servicio médico ocupacional con el/la Doctor/a JOSE OSWALDO IMBACHI, médico especialista en salud ocupacional, mediante el examen médico ocupacional de retiro, emite que el trabajador a la fecha en la cual se desempeñó en:
¿Hay evidencia de presunta enfermedad laboral? SI.
¿Presenta secuelas por presunto accidente de trabajo? No.
¿Presenta enfermedad laboral calificada? No.
¿Presenta enfermedad de muy probable origen común? SI.
Observaciones: PRESENTA PATOLOGÍA MENTAL PRESUNTAMENTE DE ORIGEN LABORAL Y DEBE SER POR LO TANTO CALIFICADA EN PRIMERA OPORTUNIDAD POR MEDICINA LABORAL DE LA EPS O ARL. DEBE CONTINUAR TRATAMIENTO POR PSICOLOGÍA Y PSIQUIATRÍA.

En este examen de retiro también aparece antecedente patológico de rodilla, trastorno de adaptación y psiquiatría considera que la patología es asociada a estrés laboral.

Finalmente se aporta consultas médicas por del 06/03/2019 y 26/07/2019 (pág.106-110, 07Anexos5), por proceso psicológico.

7.4.6. La demandante, por su parte, tanto en el careo como en su interrogatorio de parte, precisó los motivos de la renuncia: 1) haber cumplido funciones de coordinación sin aumento de salario; 2) el clima laboral de la organización, por comentarios de pasillo, que afectó su salud física como dolor en el pecho y de cabeza; y que también fue remitida al área de psicología; y 3) la apertura de un proceso disciplinario por una supuesta falta grave. Además, señaló la promotora del proceso que renunció porque no daba más y que su familia al ver como estaba la presionó por la situación por la que atravesaba.

La señora María Constanza Concha Caviedes, representante legal de la Fundación Alianza por los Derechos, aceptó haber conocido el texto de la renuncia de la señora Pizo Conejo y la causa por ella invocada. En cuanto al “*mal ambiente laboral*” señalado por la trabajadora en su carta de renuncia, precisó que el mismo

consistía o tuvo su origen en un proceso disciplinario respecto del cual estaba facultada la organización, en ejercicio de sus atribuciones legales; y, sobre el comparendo, refirió que los vehículos son de la organización y las multas llegó por infracción de tránsito.

El señor Luis Miguel Patiño Navas, ex trabajador de la fundación, sólo laboró para la demandada hasta julio de 2017 y luego para el mes de agosto de 2018, y, por ende, afirmó no constarla las condiciones laborales de la señora Mercy después de la fecha de su retiro, solo hable de que hubo una temporada en que la señora Mercy estuvo en otros municipios y había un agotamiento laboral; Señaló en cuanto a las razones de retiro de la demandante que ella empezó a sentirse mal por una gran carga y con unas funciones que no eran técnicas que la llevaron a tomar la decisión de renunciar.

El último testigo, señor Ángel Darío Meza Ortiz, coordinador regional en Nariño de la fundación, dijo que para el año 2018 la señora Mercy Yasmín no le informó de malestar alguno por la situación laboral de ella o de las funciones de coordinación; sin embargo, la demandante en el careo refutó esa afirmación e indicó que él si era conocedor del tema y los inconvenientes que había. Respecto a esas condiciones laborales, el testigo las desconoce, dado que Popayán no es su regional y entonces no tiene claridad de lo que la demandante hacía acá.

En cuanto al motivo de la renuncia, afirmó que fue por decisión propia de la trabajadora.

7.5. CONCLUSIONES:

La primera conclusión a la que llega la Sala, la extinción del vínculo contractual entre las partes tuvo origen en la trabajadora, al presentar carta de renuncia a la fundación el 04 de febrero de 2019.

En ese orden de ideas, se cumplió con la carga de probar que el

acto de renuncia fue puesto en conocimiento del empleador Fundación Alianza por los Derechos, señalándose los hechos o motivos que la originaron; pero, para el éxito de las pretensiones, se debió acreditar que esos hechos ocurrieron y son imputables al empleador, pues, de no ser así, se trató de una renuncia simple.

Pues bien, en función de dilucidar si se abre paso la condena por indemnización por despido indirecto, luego de confrontar las pruebas traídas al proceso, la Sala encuentra que no se logró demostrar con certeza, que las causas en que la demandante fundamenta la terminación del contrato de trabajo fueron imputables al empleador:

Primero, en lo que se refiere a la situación alegada por mal ambiente laboral y clima tensionante por comentarios de pasillo, nada de esto pudo ser corroborado, puesto que no hay ningún medio de prueba a través del cual se respalden las afirmaciones de la demandante.

Segundo, si bien quedó claramente probado que la fundación dio apertura a un proceso disciplinario laboral en contra de la demandante, por un comparendo que fue impuesto al vehículo de placas AVC 962, donado a la organización; lo cierto es que: *a)* se trató del ejercicio de una facultad legal del empleador, que encuentra fundamento jurídico en el elemento de la subordinación, propio de las relaciones laborales; y está orientada a investigar y en algunos casos sancionar determinados comportamientos del trabajador que conlleven incumplimientos de deberes o violación de prohibiciones; *b)* dentro de esa facultad disciplinaria no se observa el abuso en el ejercicio de los derechos y funciones de la fundación.

Lo anterior, por un lado, porque se garantizó el derecho a la defensa de la demandante, tanto así que contestó la apertura a dicho proceso esgrimiendo argumentos de descargo; y, de otro lado, la misma demandante aportó en las páginas 32 y 33, 03Anexos2, informe que da cuenta que se verificó en el sistema RUNT y se encontraron tres multas para dicha camioneta, una de las cuales, de acuerdo al reporte de movimiento, arrojó que corresponde al tiempo en que el vehículo era conducido por la

demandante, a una velocidad máxima a la permitida; situación que fue aceptada por la misma señora Mercy Yasmín en su interrogatorio de parte. Entonces, los hechos endilgados no se miran inexistentes que puedan llegar a hacer pensar que se trató de una persecución o acoso laboral; máxime que, aún cuando la labor de conducción es ajena a las funciones que debía desarrollar la demandante para la fundación, como se trata del transporte proporcionado por el empleador y que la demandante aceptó conducir, la finalidad del proceso se muestra más como el ejercicio del poder para el mantenimiento del orden en la empresa y la disciplina en el trabajo.

Tercero, en cuanto a la parte contractual que alega la demandante en su renuncia, por exceso de trabajo e inconformidad con las labores que le eran impuestas como coordinadora pero que no se veían reflejadas en su cargo ni en el salario, sólo se encontró que el testigo Luis Miguel Patiño Navas, ex compañero de la demandante, refirió que en una temporada hubo agotamiento laboral, pero realmente no le constan las condiciones laborales de la demandante después de agosto de 2018, esto es, desconoce lo sucedido casi 5 meses antes del despido, por lo que con este testimonio no se puede corroborar las angustia, ni el acoso, ni tampoco la sobrecarga que la demandante refiere en su carta de despido, y con las cuales se pudiera establecer conductas reprochables al empleador.

Y, cuarto, en cuanto a la situación de salud física de la demandante, agudizada según ella por el proceso disciplinario y las conductas reprochables del empleador, no tienen sustento probatorio, ya que, aun cuando se trae la historia clínica de la señora Mercy Yamín Pizo Conejo que muestra para el mes de noviembre de 2018 un trastorno de ansiedad por estrés laboral, el cual persiste para inicios del año 2019; no hay pruebas con las cuales la Sala pueda determinar que realmente esa situación médica de la ex trabajadora provino de conductas directas del empleador; al contrario, al conocer de la situación de salud, se hizo un examen médico ocupacional periódico por parte de COMFACAUCA, para el mismo mes de noviembre y se emitieron las recomendaciones pertinentes.

Así entonces, como no han quedado demostradas las causas de la terminación del contrato, invocadas contra el empleador, a efectos de que se configure un despido indirecto, se concluye que la decisión de finiquitar el vínculo contractual tuvo su origen en la renuncia de la trabajadora Mercy Yasmín Pizo Conejo y ante tal situación de hecho, no erró el Juez de Primera Instancia al no acceder a la pretensión del despido sin justa causa y la correspondiente indemnización.

8. INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO CONSIGNACIÓN DE CESANTÍAS PREVISTA EN EL ARTÍCULO 99 DE LA LEY 50 DE 1990

La parte demandante manifiesta descontento por cuanto el Juez negó el reconocimiento y pago de esta indemnización por no consignación de cesantías.

La tesis de la Sala es negativa, porque no se probó la mala fe del empleador, constitutiva de la indemnización moratoria que pide la parte trabajadora.

Las razones son:

8.1. El numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, regula la sanción por no consignación de la cesantía.

8.2. La indemnización moratoria consagrada en el numeral tercero del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, según lo señalado por la CSJSL, en sentencia de 11 de julio de 2000, rad. 13467, reiterada en decisión SL365-2023, "... ..tiene origen en el incumplimiento de la obligación que tiene el empleador de consignar a favor del trabajador en un fondo autorizado el auxilio de cesantía, luego se trata de una disposición de naturaleza eminentemente sancionadora, como tal, su imposición está condicionada, como ocurre en la hipótesis del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, al examen o apreciación de los elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe que guiaron la conducta del patrono".

En punto a este tipo de sanciones, dicha Corporación ha reiterado por ejemplo en la sentencia CSJ SL009-2023, que “... ..es indispensable la verificación de «[...] otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción».

De suerte que, la sanción moratoria no es una respuesta judicial automática frente al hecho objetivo de que el empleador no consignaba cesantías a un fondo.

8.3. En este caso, es la misma demandante en su interrogatorio de parte acepta que las cesantías si se consignaron a un fondo, manifestando que se encontraba afiliada a Porvenir y que cuando el contrato vencía a mitad de año las cesantías se las pagaban a ella directamente.

Lo anterior se verifica con la información consignada en la liquidación de los contratos de trabajo y liquidación de cesantías (pág.77, 78, 03Anexos2; pág.30, 04Anexos3; pág.4-5 ,19, 41, 62 y 72; 06Anexos4); en algunos de los cuales se deja constancia que las cesantías fueron consignadas al Fondo Nacional del Ahorro (FNA). En consonancia, obran certificados de aportes en línea, donde se prueba que a favor de la señora Mercy Yasmín Pizo Conejo se realizaron aportes a AFP PORVENIR, indicando el monto de la cotización (pág.96 a 100, 19AnexosContestaciónDda 2019-00292).

A partir de lo expuesto, no resulta próspera la indemnización moratoria reclamada y que tiene su origen en el incumplimiento de la obligación del empleador de consignar en un fondo autorizado el auxilio de cesantía de su trabajadora.

Y, aunque la demandante tiene derecho al reajuste de prestaciones sociales, incluidas las cesantías, por haberse dejado por fuera el auxilio denominado “gastos de transporte”, que constituye salario; la omisión del empleador al no computar este auxilio como base de la cotización al fondo de pensiones, por sí solo no muestra la mala fe de la fundación empleadora, como quiera que, primero, se trató

de un auxilio que se pactó con cláusula de desalarización y con base en los términos de los contratos el empleador tenía la convicción de que el auxilio no tenía incidencia salarial ni prestacional; y, segundo, el empleador siempre fue cumplidor de sus obligaciones legales por lo que no se muestra que por esa conducta se genere una mala fe que conduzca a la prosperidad de la sanción de mora reclamada.

9. COSTAS

En aplicación del numeral 1º del artículo 365 del CGP, aplicable a los procesos laborales por virtud del artículo 145 del CPLSS, procede la condena en costas en esta instancia, a cargo de la parte demandante, por cuanto no tuvo prosperidad su recurso de apelación.

El Magistrado Ponente fijará las agencias en derecho, en la oportunidad procesal.

No se condenará en costas a la fundación demandada, porque su recurso de apelación tuvo prosperidad parcial, ya que, aun cuando no hay lugar a revocar la sentencia apelada en cuanto determinó que el auxilio devengado por la trabajadora demandante es constitutivo de salario, el análisis y estudio de la apelación si conduce a modificar las condenas impuestas a la accionada.

10. DECISIÓN

En razón y mérito de lo expuesto la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN**, administrando justicia en nombre de La República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR el NUMERAL SEGUNDO de la sentencia del tres (03) de marzo de dos mil veintidós (2022),

proferida en audiencia de oralidad de trámite y juzgamiento por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito Popayán (Cauca),, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, promovido por la señora MERCY YASMÍN PIZO CONEJO, contra la FUNDACIÓN ALIANZA POR LOS DERECHOS, LA IGUALDAD Y LA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL, únicamente en el sentido de establecer que el auxilio denominado “*gastos de transporte*”, tuvo vigencia hasta el 30 de septiembre de 2018, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. En consecuencia,

SEGUNDO: MODIFICAR el NUMERAL CUARTO de la sentencia apelada en este asunto, y reajustar las prestaciones sociales a favor de la demandante y en contra de la FUNDACIÓN ALIANZA POR LOS DERECHOS, LA IGUALDAD Y LA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL, conforme a los valores indexados hasta el 31 de marzo de 2023 en la suma total de **\$8.055.172**, contenidos en la liquidación que se anexa y sin perjuicio de su indexación hasta la fecha del pago total.

TERCERO: MODIFICAR el NUMERAL QUINTO de la sentencia apelada en este asunto, para establecer que el reajuste de los aportes a pensión, con inclusión del denominado auxilio por gastos de transporte, como factor salarial, debe efectuarse a partir del 12 de enero de 2010, y hasta el 30 de septiembre de 2018.

CUARTO: En lo demás, se confirma la sentencia objeto de apelación.

QUINTO: SE CONDENA únicamente en costas de segunda instancia a la parte demandante, a favor de la entidad demandada, de conformidad con la parte motiva de esta providencia.

Las agencias en derecho como se dijo en la parte motiva.

SEXTO: Por Secretaría, **NOTIFÍQUESE** la presente sentencia a las partes por **ESTADO ELECTRÓNICO**, para su conocimiento, con inserción de la providencia, de conformidad

con el artículo 9° de la Ley 2213 de 2022.

SÉPTIMO: En su debida oportunidad, devuélvase el expediente digital al juzgado de origen.

Los Magistrados,


Firma válida
providencia judicial
LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO PONENTE


Firma válida
providencia judicial
CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA SALA LABORAL


Firma válida
providencia judicial
CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO SALA LABORAL