



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

Magistrado ponente

SL660-2025

Radicación n.º 68001-31-05-001-2018-00397-01

Acta 007

Bogotá D. C., cuatro (4) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide los recursos de casación interpuestos por **MANUEL ENRIQUE OLAGO VILLAMIZAR** y la **FUNDACIÓN DELAMUJER** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga el 23 de agosto de 2023, en el proceso que el primero le sigue a la segunda.

I. ANTECEDENTES

Manuel Enrique Olago Villamizar llamó a juicio a la Fundación Delamujer, con el fin de que, acorde con lo expuesto en el libelo genitor y su reforma, se declarara que sostuvo con esta un contrato de trabajo a término indefinido desde el 17 de mayo de 1994 hasta el 1º de diciembre de 2017, fecha en la que

fue despedido de manera unilateral e injusta; y que fue víctima de acoso laboral.

En consecuencia, que se le condenara al pago de la indemnización consagrada en el artículo 64 del CST, así como los beneficios acordados en el otrosí suscrito el 1º de enero de 2015. Subsidiariamente deprecó el reintegro al cargo que venía desempeñando, con el pago de sus acreencias laborales, sin solución de continuidad.

Igualmente solicitó el reconocimiento de intereses moratorios sobre las sumas adeudadas.

En sustento de sus peticiones, indicó que se vinculó a la fundación en la fecha ya referenciada, para desempeñar el cargo de analista de crédito, con un salario mensual de \$ 200.000; que en el desarrollo del contrato se suscribieron varios otrosíes; y que, según certificación de su empleador del 28 de diciembre de 2017, a esa fecha tenía el cargo de vicepresidente comercial, con un salario básico integral que para junio de 2016 ascendía a \$ 18.377.500, de julio de ese año al 30 de noviembre de 2017 a \$ 28.273.000, y para diciembre de ese año a \$ 3.769.734 «*proporcional*».

A continuación, transcribió las funciones desempeñadas en su último puesto, de acuerdo con la caracterización «*Código GTH-FO-011M El EMPLEADOR Versión 5 del 19 de octubre de 2015*». Aseguró que poseía la capacitación para permanecer en «*el ejercicio del cargo para el cual fue nombrado desde febrero de 2012*», y enlistó su formación profesional.

Adujo que en su hoja de vida no había registro de llamados de atención; que el 28 de noviembre de 2017, la presidente ejecutiva de la fundación, en compañía de dos abogados externos, le propuso un retiro voluntario con el pago de \$ 60.000.000, bajo la advertencia de que, de no ser aceptado, estaría sujeto a descargos y a un posterior despido con justa causa; que fue efectivamente citado a comparecer al día siguiente, a las 3:00 p. m., a rendir descargos, fecha desde la cual se le bloqueó su correo electrónico institucional y demás cuentas corporativas, como medida preventiva.

Describió los cargos imputados en la mencionada diligencia, así como su desarrollo pormenorizado; y afirmó que no se le garantizó la compañía de un abogado ni se le respetó el debido proceso, concluyendo el empleador que:

[...] sin lugar a dudas y con total certeza que existen motivos o justificaciones suficientes para establecer que el TRABAJADOR, incurrió en graves incumplimientos a las obligaciones y prohibiciones especiales del empleado contempladas dentro del artículo 58 y 60 del CST, además de infringir de forma reiterada, constante y sistemática sus obligaciones contractuales, además de las disposiciones Internas dentro del Reglamento Interno de trabajo, las políticas y los procedimientos internos de la entidad, faltas y omisiones que han sido calificadas como graves al interior del régimen disciplinario de la organización.

Añadió que luego, en la misma reunión, fue notificado de la carta de despido, frente a la que interpuso la correspondiente «impugnación», la cual fue decidida de manera desfavorable a sus intereses.

Expresó que el bloqueo de su correo y demás herramientas, aunado al envío de una comunicación general que le prohibía al

personal suministrarle información institucional, configuraron un entorpecimiento de sus labores, tipificado en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, por lo que acudió al comité de convivencia, frente al que, el 1º de diciembre de ese año, expuso las razones que configuraban un acoso laboral en su contra, recibiendo respuesta mediante comunicación del 28 de ese mes, en la que se definió que el actuar del empleador no se enmarcaba en tal conducta.

Agregó que no fue indemnizado, y que pese a presentar dos derechos de petición en los cuales solicitó información sobre el salario y cargos desempeñados, la fundación no le contestó de manera completa.

Afirmó que en todas las evaluaciones de desempeño a que fue sometido obtuvo un puntaje satisfactorio, sin recibir requerimientos o retroalimentaciones; y que, de acuerdo con su experiencia, gestión y resultados, se le incrementó su salario y se le mejoró su cargo, habiendo servido a la compañía 23 años, 6 meses y 15 días, de los cuales los últimos 6 los prestó como vicepresidente comercial.

Por último, sostuvo que su examen de egreso no reflejó sus reales condiciones físicas y mentales, pues se *«vio abocado a asistir al médico en ayuda psicológica y funcional debido al stress laboral y el detrimento de su status profesional y económico»*; y que al afirmarse una justa causa de despido, se le afectó su imagen profesional, lo que le ha truncado el ingreso a otros puestos de trabajo.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones. Frente a los hechos, aceptó la vinculación laboral con el señor Olago Villamizar y los extremos temporales en que se desarrolló; explicó que el ultimo otrosí fue suscrito en el año 2016, mediante el cual se desmontó el sistema de remuneración variable *«denominado RFI, esto junto con todas las condiciones, cláusulas y figuras extralegales allí pactadas, derivando en un acuerdo salarial de carácter ordinario con un ingreso mensual fijo integral, bajo las prerrogativas del Código Sustantivo del Trabajo y sin ningún otro auxilio adicional»*.

Precisó las labores del actor; e indicó que este *«presentó de forma continua y contundente irregularidades, errores y pésima gestión dentro de los procesos»* asignados, pudiendo verificarse en su historial los comunicados que se le entregaron sobre *«la crítica situación derivada de su pésima gestión como responsable del área comercial, de la cual se citaron múltiples reuniones de seguimiento con el fin de lograr de manera transparente y de buena fe por parte de la empresa, una mejora del mismo, a lo cual este hizo caso omiso [...]»*, siendo la última medida, el adelantamiento del proceso disciplinario y la terminación del contrato.

Adujo que al empleado no se le constriño para que renunciara, y que en el adelantamiento del trámite se le respetó el debido proceso y el derecho de defensa, dentro del cual se ordenó el bloqueo de las claves de los portales institucionales como parte del protocolo de la investigación, debido a que la información que aquel manejaba era confidencial, financiera y sensible.

Reiteró que el proceso disciplinario respetó *«todas las etapas indicadas en la jurisprudencia constitucional, así como los reglamentos internos de la empresa»*, concluyéndose de él, que *«existía evidencia de que el extrabajador había incurrido en un manejo inadecuado de las políticas de reestructuración de créditos, generando graves perjuicios económicos a la Institución y una afectación directa a los planes de desarrollo de ese periodo»*.

Agregó que fueron escuchadas las quejas expuestas por el accionante ante el comité de convivencia, en las que alegaba un acoso laboral; ente independiente que determinó que estas carecían de fundamento, aunado a que, sobre el asunto, este interpuso una acción de tutela, cuya sentencia resolvió que no hubo indicios de acoso u otra afectación en el actuar de la empresa.

Para terminar, sostuvo que, dado que el despido fue amparado en una justa causa, no procedía la indemnización pretendida; que dio respuesta a todos los requerimientos de información elevados por el demandante; y que las apreciaciones frente al examen de egreso son subjetivas, pues fue realizado por el personal idóneo y bajo parámetros técnicos.

En su defensa propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones a su cargo, cobro de lo no debido, buena fe y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bucaramanga, mediante sentencia del 15 de julio de 2021 resolvió lo siguiente:

PRIMERO: DECLARAR que entre el señor MANUEL ENRIQUE OLAGO VILLAMIZAR, en calidad de trabajador, y la FUNDACIÓN DELAMUJER, en calidad de empleador, existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 17 de mayo de 1994 al 1 de diciembre de 2017, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: ABSOLVER a la FUNDACIÓN DELAMUJER de las demás pretensiones incoadas en su contra en la demanda, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, al resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante, a través de sentencia del 23 de agosto de 2023, resolvió lo siguiente:

PRIMERO. REVOCAR el ordinal SEGUNDO y TERCERO de la sentencia de fecha 15 de julio de 2021, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bucaramanga, en el proceso ORDINARIO impetrado por MANUEL ENRIQUE OLAGO VILLAMIZAR contra la FUNDACIÓN DE LA MUJER (sic).

SEGUNDO. En su lugar **DECLARAR** que el contrato de trabajo celebrado por MANUEL ENRIQUE OLAGO VILLAMIZAR y la FUNDACIÓN DE LA MUJER (sic), terminó unilateralmente y sin justa causa por parte del empleador.

TERCERO: CONDENAR a la FUNDACIÓN DE LA MUJER (sic) a pagar a MANUEL ENRIQUE OLAGO VILLAMIZAR la suma de DOSCIENTOS TREINTA Y SEIS MILLONES DOSCIENTOS VEINTIOCHO MIL SETECIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS (\$236.228.745) por concepto de indemnización por despido injusto.

CUARTO: CONDENAR a la FUNDACIÓN DE LA MUJER (sic) a pagar a MANUEL ENRIQUE OLAGO VILLAMIZAR la suma de CIENTO OCHENTA Y UN MILLONES SETECIENTOS VEINTICINCO MIL SETECIENTOS VEINTICINCO PESOS CON TREINTA Y TRES CENTAVOS (\$181.725.725.33) por concepto de bonificación con ocasión de la terminación sin justa causa.

QUINTO. En lo demás **CONFIRMAR** la decisión.

En lo que interesa al recurso extraordinario, fijó como problemas jurídicos (i) «dilucidar si incurrió el Juez A Quo en defecto fáctico, consistente en tener por demostrada, sin estarlo, la ocurrencia de la falta que se le atribuyó al trabajador como fundamento para dar por terminado su contrato con justa causa»; (ii) «[...] definir si acertó el juzgador de primer orden al considerar garantizado el debido proceso en la adopción de la determinación de despedir al trabajador»; y, (iii) «examinar si el demandante tiene derecho al reconocimiento y pago de la bonificación pactada mediante otro sí del 1 de enero de 2015».

Para resolverlos, de manera preliminar dejó sentada la tesis de que «la decisión de primer orden no resultó acertada, toda vez que, contrario a lo concluido por el Juez A Quo, las pruebas no conducen a determinar la ocurrencia de la falta atribuida al trabajador».

Como hechos por fuera de discusión, tuvo los siguientes: la relación laboral que unió a las partes y los extremos en que se desarrolló; el último cargo desempeñado por el trabajador y el salario devengado; las fechas de citación y culminación de la diligencia de descargos; y la suscripción del otrosí del 1º de enero de 2015, en el que se pactó en la cláusula c) una bonificación adicional a la indemnización por despido injusto.

Advirtió que, dada la facultad del empleador de terminar unilateralmente el vínculo, sin que ello constituyera una sanción, no resultaba imperativo el agotamiento de un trámite

específico, salvo que así lo hubieran pactado por los contratantes. Por ende, abordó el análisis de la causa del despido; y memoró la regla de la carga de la prueba, según la cual, al empleado le corresponde acreditar el hecho, y a su contratante, la justeza del mismo, apoyándose en la sentencia CSJ SL8825-2017.

Descendió a valorar los medios de convicción, con fundamento en el artículo 61 del CPTSS; y citó la siguiente probanza:

[...] el archivo No. 17 del expediente digital, el comunicado dirigido al demandante por medio del cual da por terminado el contrato de trabajo, calificando su conducta como falta grave de conformidad con lo estipulado en el literal a) de la cláusula sexta del contrato individual de trabajo; numerales 2, 3, 32, 33 y 51 del artículo 84 y numeral 5 del artículo 85 del Reglamento Interno de Trabajo; numeral 6 del literal a) del artículo 62 del CST considerando las siguientes conductas:

1.2.1 Incumplimiento grave, reiterado y sistemático de las funciones y obligaciones inherentes al cargo de Vicepresidente Comercial, descritos en el documento de Descripción del Cargo (Código GTH-FO-011, Versión 5 del 19 de octubre de 2015), el reglamento interno de trabajo, el contrato de trabajo y los procedimientos, políticas y directrices internas de la entidad, que integran la relación laboral descrita.

1.2.2 Incumplimiento del Plan de Negocios Comercial 2017, del cual es responsable directo frente su gestión, desarrollo y alcance de metas.

1.2.3 Omisión en el desarrollo de las actividades propias del cargo, de forma reiterada, a pesar de las constantes retroalimentaciones, evidenciado en los resultados del Reporte Individual denominado `RBL Leadership Code`, emitido en 2016 por The RBL Group, según el cual su calificación es inferior a la norma global (media) y es la más baja del equipo directivo sujeto a evaluación, derivado de un incumplimiento directo de las obligaciones específicas y únicas de su cargo.

1.2.4 Manejo inadecuado de las políticas de reestructuración de créditos, generando graves perjuicios económicos a la empresa y una afectación directa a los planes de desarrollo de este periodo.

1.2.5 Creación de cargos sin autorización de la Junta Directiva, con atribuciones para la aprobación de créditos que no corresponden a los niveles de aprobación establecidos en las Políticas de Crédito, incurriendo en una vulneración de órdenes y prohibiciones directas por parte de su empleador.

1.2.6 Gestión inadecuada de créditos otorgados a César Roa Araque, identificado con la Cédula de Ciudadanía 19.117.345.

[...]

Luego expuso, que, según el juez de primer grado, la única conducta acreditada fue la consignada en el numeral 1.2.3 de la carta de despido, a saber,

Omisión en el desarrollo de las actividades propias del cargo, de forma reiterada, a pesar de las constantes retroalimentaciones, evidenciando en los resultados del Reporte Individual denominado “RBL Leadership Code”, emitido en 2016 por The RBL Group, según el cual su calificación es inferior a la norma global (media) y es la más baja del equipo directivo sujeto a evaluación derivado de un incumplimiento directo de las obligaciones específicas y únicas de su cargo.

Y sostuvo, que el a quo arribó a tal convicción, al analizar únicamente el «CÓDIGO DE LIDERAZGO RBL» del año 2016, junto con la valoración del desempeño realizada al trabajador el 07 de marzo de 2017 en donde como resultado global de sus competencias se determinó un total de 72.9%»; y afirmó, que «En torno al resultado de las calificaciones realizadas al demandante, nada se le cuestionó a los testigos JAIRO ALONSO HERNÁNDEZ CORTES (sic), JUAN JOSÉ SANABRIA DÍAZ, NOHORA ESPERANZA ÁRDILA (sic) PINEDA y ROSALBA ÁLVAREZ», deteniéndose en la apreciación de tales dichos, de los cuales indicó, que no fueron valorados en la providencia de primer grado, por lo que consideró que la primera prueba mencionada no era «persuasiva y detallada en torno al argumento principal que produjo el cognoscente relacionado con

la calificación de los roles y competencias del demandante que determinaron un bajo rendimiento derivado del incumplimiento de sus obligaciones».

A continuación, auscultó el *«CÓDIGO DE LIDERAZGO RBL generado en el año 2016»*, frente al cual dijo, que no correspondía a una evaluación de desempeño, sino a una herramienta para determinar las competencias de liderazgo, aplicada al demandante, y que a pesar de haber obtenido *«una calificación en cada uno de los dominios por debajo de la norma global, aquel resultado corresponde a una calificación «buena», en la medida que dentro de la escala de valores se determinó el «1» como insuficiente, el «2» como aceptable, el «3» bueno, el «4» notable y el «5» sobresaliente»*. Luego añadió lo siguiente:

Así entonces de acuerdo con las competencias evaluadas al demandante en torno a determinar su capacidad de liderazgo, se estableció como su dominio más fuerte, la eficiencia personal, lo que allí se contempló como un pilar para el liderazgo efectivo así:

Los líderes cuyo dominio más fuerte es Eficiencia Personal demuestran fortaleza en competencias asociadas con ser personalmente eficiente: buscan alcanzar los resultados, practican un pensamiento claro, se conocen, toleran el estrés, demuestran agilidad de aprendizaje, tienen carácter e integridad, se cuidan a sí mismos, y tienen una energía y pasión personal.

Y como dominio más débil, el ejecutor, contemplando la evaluación que ello representaba:

Dominio más débil: Ejecutor

Los líderes que reciben una baja calificación en este dominio tienen problemas cumpliendo los compromisos. Para algunos, el problema está, en la organización del trabajo que tienen que hacer, lo que resulta en esfuerzo desperdiciado. Para otros, es la paciencia, para hacer la planeación detallada que se requiere para una ejecución exitosa. Es posible que para otros sea difícil enfocar a un equipo en entrega de los resultados adecuados o entender cuáles son las habilidades técnicas que se requieren para alcanzar esos resultados. Una mala ejecución también puede darse cuando no se establecen responsabilidades claras y se aplican disciplinariamente las consecuencias por no cumplir con las expectativas. Esto tiene como

resultado un equipo que no tiene claridad en cuanto a quién debe tomar las decisiones cuando realmente hay que hacer las cosas, ni en cuanto a qué es específicamente lo que se espera de ellos.

Una parte crítica de su trabajo es trasladar la dirección general o planes estratégicos a un nivel más concreto de tal forma que el trabajo se pueda hacer. Adherirse estrictamente a un proceso estructurado de gestión del desempeño le puede ayudar a establecer responsabilidades claras y a ayudar a las personas que le reportan directos (sic) a entender las expectativas y consecuencias. Los equipos en su organización también se verán beneficiados si usted se asegura de que entiendan cuáles son su propósito (sic), roles y responsabilidades. Revisar (o crear si es necesario) flujos de proceso para el trabajo de su organización, puede ayudarlo a entender cómo se puede hacer el trabajo de manera más efectiva y cuales (sic) habilidades técnicas son necesarias para hacer el trabajo. Usted también puede necesitar mejorar sus habilidades de administración del tiempo. En la medida en que haga esto, usted logrará de manera más consistente, que las cosas adecuadas se hagan de la manera correcta y a tiempo, y ganará una reputación como la persona a la que hay que acudir en su organización.

De manera que el documento denominado CÓDIGO DE LIDERAZGO RBL generado en el año 2016 logró mostrar además de las fortalezas del trabajador, las deficiencias en cuanto a los procesos de liderazgo, consignándose además los comentarios generales que se obtuvieron de sus supervisores y otros evaluadores en torno a su comportamiento. Y conforme se consignó en el mismo documento, su objetivo final es mejorar las habilidades de liderazgo, y utilizar los atributos para producir resultados que sean importantes para el manejo de habilidades, comportamientos y perspectivas básicas del liderazgo efectivo, razón por la cual considera esta Sala, que el juzgador de primer grado se equivocó al examinar el citado documento, para de aquel concluir que el demandante obtuvo una calificación baja sobre sus roles, lo que permitía extraer el incumplimiento de las actividades propias de su cargo, pues conforme quedó visto, esta herramienta de CÓDIGO DE LIDERAZGO RBL, tiene como objetivo final mejorar las habilidades de liderazgo, más no corresponde a una evaluación de desempeño del demandante de cara a sus funciones, competencias individuales, responsabilidades, eficiencia y aspectos a mejorar conforme su cargo y su área.

Por ende, a partir de ella, no podía extraerse omisión alguna del demandante, en torno a las actividades propias de su cargo, y menos aún de la «valoración del Desempeño» realizada al trabajador el 07 de marzo de 2017, pues sobre ella nada se dijo en la carta de terminación del contrato de trabajo, máxime en torno a «resultados» de calificación realizados al demandante, únicamente se hizo referencia al reporte de RBL emitido en el año 2016, sobre el que además valga señalar, luego de su emisión ya había transcurrido un plazo más que razonable para finiquitar el convenio laboral por esa

causa, reiterándose que aquella no corresponde a una evaluación de desempeño, sino a una identificación de fortalezas y debilidades en torno a la capacidad de liderazgo.

Resaltó la importancia de regla de la inmediatez con la que deben imponerse las sanciones o los despidos a los trabajadores como consecuencia de una falta; citó la sentencia CSJ SL18110-2016; y señaló que después de transcurrido un tiempo considerable desde la comisión del hecho, si el empleador decide terminar el vínculo habrá de entenderse que la determinación obedeció a otro motivo, y no al actuar anterior.

Arguyó que, dado que no existía prueba en el proceso de que se hubiera pactado un procedimiento especial para los despidos, el empleador solo debía garantizar al trabajador los derechos al debido proceso y defensa, pero consideró que este *«no acreditó la justa causa en torno a la falta atribuida a su trabajador en relación con los resultados generados en el reporte individual denominado «RBL Leadership code», emitido en el año 2016»*, por lo que había lugar a la indemnización consagrada en el literal b) num. 2º del art. 64 del CST, que correspondía a 358.08 días, que conforme a un salario mensual de \$ 19.791.100, arrojó la suma de \$ 236.228.745; en lo pertinente precisó lo siguiente:

[...] atendiendo que el contrato a término indefinido perduró desde el 17 de mayo de 1994 al 01 de diciembre de 2017 -23 años 6 meses y 14 días-, y el trabajador percibió como salario integral la suma de \$28.273.000, siendo el 30% correspondiente a la carga prestacional, conforme así fue anunciado desde la contestación de la demanda y consignado en los otrosí (sic) suscritos por el demandante y su empleador.

IV. RECURSOS DE CASACIÓN

Interpuestos por ambas partes, concedidos por el tribunal y admitidos por la Corte, se procede a resolver, iniciando por el de la demandada, ya que de su procedencia depende el otro.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN PARTE DEMANDADA

Pretende la recurrente que se case *«parcialmente»* la sentencia del tribunal, *«en cuanto sus numerales primero, segundo, tercero, cuarto y quinto, para que una vez hecho ello y constituida en sede de instancia luego **CONFIRME totalmente** el fallo de primer grado»*.

Con tal propósito formula un cargo por la causal primera de casación; replicado por el demandante.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa a la sentencia de violar la norma sustancial, mediante un ataque que encamina de la siguiente manera:

[...] en forma indirecta por error de hecho constituido por la apreciación errónea y por falta de apreciación de las pruebas que enunciare (sic) y que como lo demostraré aparece manifiesto en autos.

Lo anterior derivo (sic) en la aplicación indebida de los artículos 7º, 8º del Decreto 2351 de 1965; 23, 32, 55, 56, 58, 60, 62 111, 115, 127, 128, y 488 lo cual condujo a la interpretación errónea de los artículos 58, 60 y 62, por ende, en la aplicación indebida del artículo 64 del CST y arts. Arts. (sic) 60, 61 y 145 del CPTSS; en la modalidad de error de hecho constituido por la apreciación errónea y por falta de apreciación de las pruebas que enunciare (sic) y que como lo

demostraré aparece manifiesto en autos, todo ello debido a errores de hecho en que incurrió el sentenciador al apreciar erróneamente medios de prueba calificados, como son documentos auténticos; las confesiones dentro del interrogatorio de parte, además de otros medios de prueba no calificados como documentos dentro del expediente y pruebas testimoniales relacionadas con los primeros.

Como errores de hecho enlista los siguientes:

- 1) Dar por demostrado sin estarlo que a (sic) terminación del contrato del demandante fue sin justa causa, a pesar de existir dentro del proceso soportes de diversas indoles (sic) del desarrollo de un debido proceso disciplinario que demostraron la ocurrencia de faltas graves calificadas como tal dentro del Reglamento Interno de Trabajo, el contrato del trabajador y el CST.
- 2) Consecuencialmente: no dar por demostrado, siendo evidente y estando plenamente probado mediante diversos medios de prueba calificados como son documentos auténticos y confesiones judiciales, además de otros medios no calificados; que existieron faltas disciplinarias por parte del demandante que configuraron una justa causa disciplinaria, demostrada dentro de un debido proceso y que permitían la finalización del vínculo (sic) laboral de forma legítima (sic).
- 3) No dar por demostrado, a pesar de estarlo, mediante diversos medios de prueba calificados como son documentos auténticos y confesiones judiciales, además de otros medios no calificados; que el trabajador incurrió en justas causas contempladas en el literal a) de la cláusula sexta del contrato individual de trabajo; los numerales 2º, 3º, 32º, 33º y 51º del artículo 84 del Reglamento Interno de Trabajo; el numeral 5º del artículo 85 del Reglamento Interno del Trabajo; el numeral 6º del literal a) del artículo 62 del CST, por ende, eran faltas previamente calificadas como GRAVES dentro de los reglamentos de la empresa y el contrato existente, sin necesidad de una calificación judicial al respecto.
- 4) Consecuencialmente: no dar por demostrado, siendo evidente y estando plenamente probado mediante diversos medios de prueba calificados como son documentos auténticos y confesiones judiciales, además de otros medios no calificados; que el trabajador había incurrido entre otras en faltas sobre las obligaciones inherentes al cargo de vicepresidente comercial incumplidas, además del incumplimiento del plan de negocios comercial del año 2017, el manejo inadecuado de las políticas de reestructuración de créditos, ni los cargos creados por el demandante sin autorización de la Junta Directiva; todos y cada uno considerados faltas graves dentro de las normas referidas, es decir previamente calificadas como tal sin necesidad de una consideración judicial.

5) No dar por demostrado, a pesar de estarlo, mediante diversos medios de prueba calificados como son documentos auténticos y confesiones judiciales, además de otros medios no calificados; que además de las faltas descritas, también (sic) incurrió de manera especial en la obligación consignada en el numeral 1.2.3, relacionado con la «omisión en el desarrollo de las actividades propias del cargo, de forma reiterativa, a pesar de las constantes retroalimentaciones, evidenciando en los resultados del reporte individual de desempeño, obteniendo la calificación más (sic) baja entre sus pares, reiterado por el estudio de desempeño interno, como el externo de la organización que daban cuenta del deficiente desempeño del empleado dentro de su rol directivo, de lo cual se derivaba el incumplimiento directo de las obligaciones específicas y únicas de su cargo de forma reiterada como sostenida.

6) No dar por demostrado, a pesar de estarlo, mediante diversos medios de prueba calificados como son documentos auténticos y confesiones judiciales, además de otros medios no calificados; que la gestión como directivo del demandante fue deficiente y sus resultados en desempeño frente a la media de los otros directivos era deplorable, lo cual configuraba una falta grave atendiendo que el rol del cargo desempeñado por el trabajador era el de dirigir y controlar la ejecución de las estrategias comerciales y mercadeo de la compañía de acuerdo al marco de acción institucional.

7) No dar por demostrado, a pesar de estarlo, mediante diversos medios de prueba calificados como son documentos auténticos y confesiones judiciales, además de otros medios no calificados; que el trabajador incumplió con sus funciones gerenciales y el rol esencial del cargo en la organización, al no garantizar de forma acuciosa la examinación del crecimiento, desarrollo y la sostenibilidad del negocio y del mercado objetivo, además de que se demostró que el trabajador tenía (sic) fallas reportadas en la evaluación de desempeño como vicepresidente comercial de la compañía.

8) No dar por demostrado, a pesar de estarlo, mediante diversos medios de prueba calificados como son documentos auténticos y confesiones judiciales, además de otros medios no calificados; que el trabajador incumplió con sus funciones gerenciales y el rol esencial del cargo en la organización al no garantizar la sostenibilidad del negocio y el desarrollo del mercado objetivo a través de la generación de nuevas alianzas; NO aseguro (sic) el cumplimiento de las metas comerciales e indicadores que soportan la gestión comercial y el cumplimiento de los indicadores de la empresa.

9) Dar por demostrado sin estarlo; que de todas las faltas GRAVES endilgadas al trabajador, la única que ameritaba un análisis de fondo era la indicada en el numeral 1.2.3., cuando en realidad TODAS las demás faltas endilgadas tenían su correcto acierto y demostración efectiva dentro del proceso, realizando un ejercicio de análisis fáctico (sic) limitado y decadente.

10) Dar por demostrado sin estarlo; que los soportes de demostración de las graves faltas disciplinarias como sería el documento denominado CÓDIGO DE LIDERAZGO RBL generado en el año 2016, no corresponde en realidad a una evaluación sobre el desempeño del demandante, a pesar de que el mismo confesó en su interrogatorio haberlo realizado y conocer su resultado por debajo del promedio global de los empleados.

11) Dar por demostrado sin estarlo; que la herramienta CÓDIGO DE LIDERAZGO RBL, tiene como objetivo solo mejorar las habilidades de liderazgo, más no corresponde a una evaluación de desempeño del demandante de cara a sus funciones, competencias individuales, responsabilidades, eficiencia y aspectos a mejorar conforme su cargo y su área; mas (sic) cuando el documento muestra su gestión individual y desempeño como líder organizacional comparado con los demás equipos directivos de la organización.

12) Dar por demostrado sin estarlo; que se vulneró (sic) el principio de inmediatez entre las faltas y la finalización del contrato de trabajo, cuando dentro del acervo probatorio y las confesiones dentro del interrogatorio de parte el trabajador corroboró las fechas de las faltas endilgadas y el proceso desarrollado, siendo todo consecuente y acorde dentro de la línea temporal del proceso.

13) Dar por demostrado sin estarlo; que la terminación del contrato de trabajo obedeció a la decisión unilateral del empleador, y que no se acreditó la justa causa en torno a la falta atribuida al trabajador.

Como pruebas erróneamente apreciadas, señala las siguientes:

a) Pruebas calificadas – Documento autentico (sic) (art. 114 del CGP)

Anexo denominado contestación demanda (folios 017 del expediente virtual)

CD, grabación diligencia de descargos (folios 24 y 25 Cd del expediente virtual)

Contrato Individual de Trabajo a Término Indefinido (folios 017 del expediente virtual)

Reporte Individual denominado “RBL Leadership Code”, emitido en 2016 por The RBL Group (folios 017 del expediente virtual)

Reporte Comparativo denominado “RBL Leadership Code”, emitido en 2016 por The RBL Group (folios 017 del expediente virtual)

Notificación Inicio Proceso Disciplinario y Citación a Diligencia de Descargos (folios 017 del expediente virtual)

Acta de Descargos de fecha 29 de Noviembre (sic) de 2017 (folios 017 del expediente virtual)

Segunda Acta de Descargos de fecha 1 de Diciembre (sic) de 2017 (folios 017 del expediente virtual)

Carta de Terminación de Contrato de Trabajo por Justa Causa de fecha 1 de diciembre de 2017 (folios 017 del expediente virtual)

Reglamento Interno de Trabajo vigente para el 2017 (folios 017, 041 y 042 del expediente virtual)

b) Pruebas calificadas – confesión judicial

Grabación 0054 audiencia del 06 de julio de 2021, interrogatorio de parte.

Y como elementos probatorios dejados de apreciar, indica los siguientes:

a) Pruebas calificadas – Documento autentico (sic) (art. 114 del CGP)

Documento de Descripción del Cargo de Vicepresidente Comercial (Código GTH-FO-011, Versión 5 del 19 de octubre de 2015) (folios 017 del expediente virtual)

Plan de Negocios Comercial 2017(folios 017 del expediente virtual)

Reglamento de Productos y Servicios Financieros Código: COL-RE-001 Versión No. 30 (folios 017 del expediente virtual)

Control de Hallazgos de Auditoría ASN-FO-002 Versión 2 de fecha (sic) 20 de Diciembre (sic) de 2017 (folios 017 del expediente virtual)

Actas de Junta Directiva de 2017 (folios 017 del expediente virtual)

Documento Comité de riesgos corte diciembre de 2016 (folios 017 del expediente virtual)

Documento Comité de riesgos corte de 2017 (folios 017 del expediente virtual)

Informe de Junta Directiva de mayo – junio de 2017 (folios 017 del expediente virtual)

Grabación audiencia judicial (soporte solicitud prueba trasladada) proceso ordinario Laboral no. 68001310500620170033800 cuyo demandante era MARIO IVAN (sic) AMOROCHO GRIMALDOS y demandado FUNDACIÓN DELAMUJER (folios 026 CD expediente

virtual)

b) Pruebas calificadas – confesión judicial

Grabación 0054 y 056 audiencia del 06 de julio de 2021, interrogatorio de parte, así (sic):

Minuto 20:43, donde confianza (sic) que hacia (sic) parte de la segunda línea junto con otros tres vicepresidentes

Minuto 21:37, donde confiesa que era el líder mas (sic) estratégico y crítico

Minuto 22:04, donde confiesa que al (sic) reportaba toda el área y que la vicepresidencia comercial era crítico dentro del tema estratégico de corto mediano y largo plazo; que dé (sic) el (sic) dependía un gerente comercial, que él era el encargado táctico, que también dependía de él un área de cartera, una dirección de seguros, una dirección metodológica, una de banca comunal, 5 regionales, 17 zonales, 255 oficinas distribuidas en 29 de los 32 departamentos, 1200 asesores comerciales.

Minuto 22:31, donde confiesa "Si, yo como vicepresidente comercial y lider estratégico dirigía y controlaba la estrategia como lo dice mi descriptivo de cargo a través de mi fuerza comercial"

Minuto 22:31, donde confiesa que al mismo se le hacía seguimiento mediante reuniones de análisis estratégico con presidencia ejecutiva una vez al mes por la mañana, en donde hacíamos seguimiento a todos los indicadores, a las estrategias a los resultados, las acciones que se habían ejecutado, las acciones que se iban a ejecutar; es decir recibía retroalimentación constante de las situaciones endilgadas.

Minuto 27:34, donde confiesa que, si (sic) fue objeto de un proceso disciplinario, además de ser notificado de los cargos y poder dar sus explicaciones dentro de una diligencia de descargos.

Minuto 34:18, donde confiesa que si (sic) le fueron trasladadas todas las pruebas dentro del proceso

Minuto 41:00, donde confiesa el nivel de confianza y criticidad de su cargo.

c) Pruebas no calificadas – Testimonios

Relacionadas con las pruebas calificadas expuestas en cuanto documentos auténticos y confesiones judiciales, el tribunal nada dijo o analizó de los demás medios probatorios, omitiendo el estudio adecuado del caso con todos los medios probatorios dentro del expediente, en especial con los TESTIMONIOS allegados por la demandada, de los cuales NADA se dijo en todo el desarrollo del caso dentro de la sentencia, así:

Dentro de la sentencia se mencionan los testimonios de la demandante, pero NADA se habla de los testimonios de la demandada, los cuales si (sic) aportan elementos esenciales dentro de la responsabilidad del trabajador en las faltas endilgadas.

Que se escucho (sic) en testimonio a RAQUEL RUEDA PINILLA, CLAUDIA PATRICIA NAVAS PAEZ (sic), MARLYN SULAY BARON (sic) y CARLOS ANDRES (sic) MORALES OTERO, los cuales registran en la Grabación judicial del art. 88 del CPTSS parte II (folio 057 audio) y dentro del acta II de la diligencia (Folio 056) del expediente.

De los anteriores testimonios no se realizó ninguna apreciación o análisis de los medios de prueba, las preguntas y respuestas, las cuales daban plena claridad dentro del contexto del caso, en especial las faltas graves cometidas por el demandante.

En su desarrollo expone que se equivocó el tribunal al concluir que la terminación del vínculo fue sin justa causa, obviando que fue demostrada plenamente, a la luz del reglamento interno y del contrato, *«la ocurrencia de una falta grave a las funciones y obligaciones propias del cargo del demandante como Vicepresidente Comercial, afectando la gestión de la compañía, así como sus indicadores financieros, lo cual se soportó en un debido proceso y conjunto de pruebas que dan cuenta incluso de la deficiente gestión directiva»*.

A continuación, transcribe las consideraciones vertidas en la sentencia de segunda instancia; y afirma que:

[...] la falta endilgada no solo estaba debidamente soportada mediante los documentos NO valorados por el tribunal, sino que además junto las confesiones del trabajador en su interrogatorio (las cuales ni si quiera se valoraron), se estableció mediante los testimonios de la demandada suficientes elementos de convicción para demostrar de forma plena la conducta; además de todo lo expuesto, no se tiene en cuenta que las faltas enunciadas tenias (sic) calificación expresa como GRAVES dentro del reglamento interno de trabajo y demás documentos internos de la compañía, existiendo una graduación ya establecida que no le era dable al tribunal alterar o modificar bajo capricho.

[...]

Dentro del presente caso es claro dentro de la apreciación de las pruebas documentales calificadas, que las conductas endilgadas al empleado no estaban determinadas como simple violaciones al art. 58 y 60 del CST, para una eventual graduación del operador judicial, sino que en su lugar, estaban previamente CALIFICADAS (sic) COMO GRAVES dentro de los reglamentos de la compañía.

Reproduce las cláusulas correspondientes, tanto del contrato de trabajo como del reglamento; sostiene que, al ser conductas objetivas, no había lugar a que el operador jurídico les otorgara otra calificación, sino que debió aplicarlas con la graduación que de ellas estableció el empleador; y asegura que el demandante al absolver interrogatorio de parte confesó expresamente lo siguiente:

A la pregunta “Manifieste al despacho como es cierto si o no que usted hacía parte de la segunda línea jerárquica de toda la compañía después de la presidencia ejecutiva” a lo cual respondió (minuto 20:43) “Si (sic) hacía parte de la segunda línea junto con otros tres vicepresidentes”,

A la pregunta “Acorde a su nivel de dentro de la entidad para el año 2017, su rol era estratégico, estructural y era el máximo líder dentro del área comercial de toda la compañía después de la presidencia ejecutiva” a lo cual respondió (minuto 21:37) “SI, ERA EL LÍDER ESTRATÉGICO, CRÍTICO”,

A la pregunta “Qué áreas y cargos le reportaban como vicepresidente comercial” a lo cual respondió (minuto 22:04) “(...) EL CARGO ERA CRÍTICO, me encargaba del TEMA ESTRATÉGICO DE CORTO MEDIANO Y LARGO PLAZO, en especial mediano y largo plazo (...)”,

A la pregunta “Como vicepresidente comercial estaba en la obligación de realizar seguimientos, solicitar informes y supervisar las funciones de las gerencias a su cargo” a lo cual respondió (minuto 22:31) “SI, YO COMO VICEPRESIDENTE COMERCIAL Y LÍDER ESTRATÉGICO DIRIGÍA Y CONTROLABA LA ESTRATEGIA COMO LO DICE MI DESCRIPTIVO DE CARGO A TRAVÉS DE MI FUERZA COMERCIAL. (...) yo tenía reuniones de análisis estratégico hacia arriba con presidencia ejecutiva, hacia (sic) abajo con mi gerente comercial, que lo hacíamos una vez al mes por la mañana, en donde hacíamos seguimiento a todos los indicadores, a las estrategias a los resultados, las acciones que se habían ejecutado, las acciones que se iban a ejecutar, porque esta información la teníamos que llevar hacia las reuniones de análisis estratégico que se hacían con

presidencia ejecutiva (...)"

Del análisis expuesto es claro que del demandante CONFESÓ de forma clara, i) ser parte de la primera línea directiva en la toma de decisiones y responsabilidad en la estrategia, como del plan de negocios de la organización, ii) que su rol era estratégico dentro de la organización, por ende el cumplimiento de sus funciones tenían un profundo impacto dentro de la estabilidad de la compañía, iii) que era el responsable de la ejecución estratégica de corto, mediano y largo plazo de los planes comerciales de la compañía, como esta (sic) determinado en su descriptivo de cargo, y iv) que el demandante tenía (sic) reuniones periódicas donde recibía retroalimentación CONSTANTE y CONTINUA de las falencias en su plan de trabajo y la ejecución de la estrategia, como se aprecia en las actas de comité directivo que se allegaron con la contestación de la demanda (Folio 017 del expediente digital) en donde se la hicieron constantes solicitudes de mejora a las cuales hizo caso omiso, configurando las faltas calificadas como GRAVES dentro de su contrato individual como en el Reglamento Interno de Trabajo.

Se queja de la conclusión del *ad quem*, según la cual, no se demostró una justa causa para la terminación del vínculo, pues si bien reconoce que esta carga probatoria estaba en cabeza del empleador, reitera que no era labor del juzgador determinar la graduación de las conductas ya definidas como graves en el reglamento y en el contrato.

Además, reprocha que la sentencia «*limita su estudio únicamente a una de las faltas endilgadas, sin justificar el motivo o la razón por las cuales ni si quiera (sic) hace un mínimo ejercicio de estudio sobre las demás*», pasando por alto que los cargos enlistados en la carta de terminación quedaron debidamente comprobados en el proceso.

Desciende al análisis realizado por el *ad quem* en torno a la prueba testimonial y, luego de transcribirlo, sostiene que, pese a lo expuesto,

DEJA DE APRECIAR por completo los testimonios de la demandada, los cuales SI (sic) DAN RAZON (sic) clara de las faltas y falencias del demandante en el desarrollo de su cargo, sin si (sic) quiera mencionarlos, hacer un análisis de los mismos o indicar su aporte o no a su decisión, como si (sic) realizó con los otros testigos que aunque considero (sic) irrelevantes, fueron objeto de análisis detallado, derivando en un ejercicio INCOMPLETO y vedado, que resto (sic) validez a la comprobación de las faltas mediante elementos probatorios dentro del proceso que estaban a la mano y debían ser objeto de valoración como tal, así:

Dentro del testimonio (Folios 056 y 057 del expediente digital) de CLAUDIA NAVAS, explica como la misma presentó a la presidencia de la organización un informe financiero de los resultados de los años 2015 al 2017, donde se evidencio (sic) una falta de crecimiento asociado a la gestión de la vicepresidencia comercial como tal, de la misma manera indica en sus respuestas el rol del demandante en este detrimento económico en la compañía asociado al incumplimiento de su rol estratégica (sic) y deficiente gestión de cara a sus pares directivos; el testigo acredita (sic) el incumplimiento en indicadores directos de la vicepresidencia comercial como el indicador de mora, la recuperación de cartera y la colocación de créditos, los cuales entre 2015 y 2017 habían mostrado un comportamiento negativo y sin mejora a pesar las retroalimentaciones constantes al demandante.

Dentro del testimonio (Folios 056 y 057 del expediente digital) de RAQUEL RUEDA, explico (sic) el detalle del rol del cargo del demandante, además de los indicadores a cargo de la vicepresidencia comercial, detallo (sic) como se le hacían retroalimentaciones al demandante de la caída de indicadores e incumplimientos de metas comerciales en las diferentes asambleas de la compañía (esto respaldado con las actas de asamblea allegadas con la demanda como DOCUMENTO, medio de prueba calificado y que están en el Folio 017 del expediente digital).

Dentro del testimonio (Folios 056 y 057 del expediente digital) de MARLYN SULAY BARON (sic), explico (sic) sobre el estado del indicador de mora, recaudo de cartera y calidad de colocación para el año 2017 dentro de la organización, además del incumplimiento del demandante en las políticas de la compañía en la creación de cargos sin autorización para cumplir procesos por fuera de la política de cartera de la compañía.

Dentro del testimonio (Folios 056 y 057 del expediente digital) de CARLOS ANDRES (sic) MORALES, explico (sic) en su calidad de subalterno del demandante cuales eran los problemas más relevantes dentro del área comercial con ocasión de la estrategia de trabajo de la vicepresidencia del área, además de las incidencias negativas al reestructurar la cartera de la forma ordenada por el actor, de cara al indicador de mora de la organización; confirmo (sic) que para el año 2017 no se estaban cumpliendo los indicadores y el plan

de negocios 2017 de la organización de cara al rol del área comercial, así como la falta de gestión y manejo por la vicepresidencia comercial dentro del asunto, permitiendo que escalara y empeorara hasta la intervención de la presidencia ejecutiva.

Agrega que el juzgador de segundo grado se limitó a analizar un solo medio de prueba, que si bien era fundamental, debió armonizarse con los documentos de los «*Folios 017, Folios 024 al 026 CD's*», aunado a que, «*en la diligencia de descargos existían CONFESIONES del demandante desde el mismo proceso disciplinario, las cuales NUNCA fueron objeto de análisis o consideración por el fallador a pesar de NO existir duda alguna de su autenticidad al estar registradas en video de la diligencia*»; y especifica que,

A Folio 001 del expediente digital (Folio 220 del archivo) en su demanda, el actor reconoce y confiesa que el (sic) era el líder estratégico de toda la gestión comercial y especialmente de los indicadores de recaudo, mora y colocación, los cuales fundamentan la estabilidad financiera de la compañía

A folio 024 del expediente digital (CD Descargos), reconoce y acepta que le fue entregado y era consciente del descriptivo y manual de su cargo como Vicepresidente Comercial del año 2015 y vigente a la fecha, donde esta (sic) determinado que es el responsable directo de la gestión estratégica comercial, de garantizar el cumplimiento de los planes de trabajo, el garante de los indicadores comerciales de la organización, el encargado de la correcta gestión de su equipo de trabajo y especialmente de la toma de decisiones activa y oportuna para mitigar los impactos de la mora en la organización.

A folio 024 del expediente digital (CD Descargos), el demandante confiesa en su diligencia de descargos que los indicadores a su cargo habían decaído dentro de su gestión afectando la estabilidad general de la compañía

A folio 024 del expediente digital (CD Descargos), confiesa que como vicepresidente comercial era el responsable directo del resultado en el cumplimiento del plan de negocios de 2017 y de los indicadores comerciales, así como su impacto empresarial

A folio 024 del expediente digital (CD Descargos), el actor confiesa que la recuperación de cartera dependía de planes de acción de la vicepresidencia comercial (su cargo) y que estos planes presentaron

falencias (palabras textuales del mismo)

A folio 024 del expediente digital (CD Descargos), confiesa que conocía del deterioro de la cartera (indicador directo de su cargo y responsabilidad) desde hace mas (sic) de 18 meses y que no logró ningún cambio o corrección en este tema.

Pone en entredicho el análisis que hizo el juez colegiado respecto del *«CÓDIGO DE LIDERAZGO RBL generado en el año 2016»*, pues en su sentir este documento sí reflejaba el desempeño del trabajador, quien obtuvo una calificación inferior a la media global, quedando así demostrada su negligencia laboral; aunado a que, señala, que al valorarlo en conjunto con la confesión mencionada, los testimonios y los documentos enlistados como no apreciados, queda soportada *«la deficiente gestión del rol estratégico y directivo del demandante dentro de la organización»*; y añade,

Igualmente dice el tribunal de forma errada que *“En esa medida, a pesar de haber obtenido el demandante una calificación en cada uno de los dominios por debajo de la norma global, aquel resultado corresponde a una calificación «buena», en la medida que dentro de la escala de valores se determinó el «1» como insuficiente, el «2» como aceptable, el «3» bueno, el «4» notable y el «5» sobresaliente. Así entonces de acuerdo con las competencias evaluadas al demandante en torno a determinar su capacidad de liderazgo, se estableció como su dominio más fuerte, la eficiencia personal, lo que allí se contempló como un pilar para el liderazgo efectivo (...) Y como dominio más débil, el ejecutor, contemplando la evaluación que ello representaba (...) Por ende, a partir de ella, no podía extraerse omisión alguna del demandante, en torno a las actividades propias de su cargo, y menos aún de la «valoración del Desempeño» realizada al trabajador el 07 de marzo de 2017, pues sobre ella nada se dijo en la carta de terminación del contrato de trabajo, máxime en torno a «resultados» de calificación realizados al demandante, únicamente se hizo referencia al reporte de RBL emitido en el año 2016 (...)”* en primera medida nuevamente el fallador limita su análisis de manera abyecta a una sola de las causales de despido indicadas, desconfigurando por completo la realidad dentro del proceso disciplinario por el cual se determino (sic) la justeza de la causa para despedir al trabajador, que en conjunto dan cuenta de una deficiente gestión directiva, omisión en su rol de liderazgo, incumplimiento de las metas de negocio e inadecuada gestión del plan comercial de la empresa, TODOS procesos a su cargo como indicaron las confesiones del actor, los testimonios no

apreciados por el fallador y los demás soportes documentales calificados señalados en el cargo.

Finalizando el argumento del tribunal este indica *“Debe aludirse que la regla de la inmediatez entre la comisión de la falta y la reacción ante la misma obliga al empleador a actuar con prontitud y celeridad, ya sea para sancionar al trabajador o despedirlo. De no hacerlo en un tiempo razonable, se entiende que dispensó o perdonó la falta cometida por el trabajador (...)”* sin embargo, nada dice sobre la relación de este análisis al caso, pues la gestión inadecuada de indicadores y el incumplimiento del plan comercial no fue solo en 2016, sino se dio como una conducta persistente al momento de los descargos en el año 2017, de tal forma que la validación de cumplimiento de metas y de planes comerciales se realizó con fechas acordes al proceso, siendo las evaluaciones del año anterior soportes dentro de la falta inmediata como oportuna endilgada al trabajador; esto resalta el error del tribunal el cual concluye sin fundamento que *“Por consiguiente, si luego de transcurrido este tiempo considerable desde la ocurrencia del hecho, el empleador decide dar por terminado el contrato de trabajo con base en aquel, es dable entender que su determinación obedeció a otro motivo y no a la comisión de la falta propiamente dicha (...)”* cuando, en realidad la falta esta (sic) en mantener la gestión inadecuada de forma reiterada a pesar de las retroalimentaciones, lo cual esta (sic) reflejado en el informe financiero de 2017 (folio 017 del expediente virtual) que NO fue valorado por el tribunal, además de la explicación o sustentación del mismo mediante el testimonio de Claudia Navas (folio 056 y 057 del expediente virtual) que daban cuenta del impacto de la omisión y negligencia de la vicepresidencia comercial en sus indicadores en las cifras de negocio al momento de realizarse el procedimiento disciplinario.

Por lo expuesto, considera demostrados los errores endilgados a la decisión emitida por el *ad quem*, pues insiste en que con las pruebas se establece el incumplimiento por parte del señor Olago Villamizar de su rol como vicepresidente comercial, la afectación a la estabilidad financiera de la compañía y la falta de congruencia de una persona con una trayectoria de 23 años, lo que justificó su despido.

VII. RÉPLICA

El opositor enlista como críticas al recurso de casación, las siguientes:

1. El cargo planteado desconoce la técnica mínima del recurso al invocar de manera simultánea aplicación indebida e interpretación errónea de la Ley en un mismo cargo, soslayando el casacionista que la modalidad de la violación de la Ley planteada por la vía indirecta corresponde únicamente a la aplicación indebida.
2. Frente a los errores de hecho, con zumo (sic) respeto interpreta este opositor que, su redacción es farragosa, son reiterativos, genéricos y no permiten vislumbrar con claridad cual (sic) fue ese error ostensible, de bulto en el que incurriera el sentenciador de segunda instancia.
3. Frente a las pruebas calificadas, no precisa cuales (sic) fueron apreciadas erróneamente y cuáles no apreciadas, soslayando el casacionista la exigencia que de antaño ha enseñado esta Sala cuando se escoge el sendero indirecto correspondiente a mostrar que: i. que acredita la prueba, ii. en que (sic) consistió la apreciación errónea o cual fue la prueba o pruebas no apreciadas y iii.Cuál fue su incidencia en la decisión colegiada.
4. El casacionista se dedica a citar un elenco probatorio sin mostrar que (sic) acredita la prueba, cual (sic) fue el análisis de la prueba y el porqué de la decisión.
5. Hace consideraciones frente a pruebas documentales, interrogatorio y testimonios de manera genérica y en varios apartes del escrito; sin mostrar que acredito (sic) la confesión, en que (sic) consistió la apreciación errónea y cuál fue la incidencia en la decisión proferida por el fallador de segunda instancia.
6. Cita apartes jurisprudenciales y argumentaciones que interpreta este opositor son propias de la violación sustancial de la Ley en el concepto de interpretación errónea.
7. Por estar revestida de presunción de legalidad la sentencia y por no haberse derruido los pilares probatorios en los que se cimentó la decisión del colegiado, solicito a la Honorable Sala no casar la sentencia.

VIII. CONSIDERACIONES

Pese a que el embate fue dirigido por la senda fáctica, debe decirse que los hechos indiscutidos en el proceso son los

siguientes: (i) que las partes estuvieron unidas a través de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 17 de mayo de 1994 hasta el 1º de diciembre de 2017, fecha en la que el demandante fue despedido; y, (ii) que el último cargo desempeñado por este fue el de vicepresidente comercial, con un salario básico integral que al 30 de noviembre de 2017 ascendía a \$ 28.273.000.

De conformidad con lo normado en el artículo 7 de la Ley 16 de 1969 modificadorio del 23 de la Ley 16 de 1968, para que se configure el error de hecho, es indispensable que venga acompañado de las razones que lo demuestran, que su existencia aparezca notoria, protuberante y manifiesta y, además, como lo ha dicho de vieja data la Corte, que surja de manera evidente de alguno de los tres tipos de pruebas calificadas, esto es, del documento auténtico, de la confesión judicial o de la inspección judicial.

Además, no es cualquier hipotética equivocación del Tribunal la que puede dar al traste o quebrantar su decisión, sino aquella que revista la entidad de palmaria, que surja a primera vista, por ser notoria, protuberante y manifiesta; características que no son, en voces de la decisión CSJ SL, 2 en. 2000, rad. 12679: *«creación o invento jurisprudencial sino un nítido mandato legal inexcusable que exige que el recurrente demuestre el yerro de “modo manifiesto”. Así lo determina claramente el artículo 60 del decreto 528 de 1964»*.

El tribunal concluyó que no se acreditó por la empleadora la justa causa de terminación de la relación.

Al respecto dijo, (i) que si bien en la carta de terminación del contrato del 1º de diciembre de 2017, se le imputaron al trabajador seis cargos, el *a quo* tuvo por probado uno, el referido en el numeral 2.3, que reza lo siguiente:

Omisión en el desarrollo de las actividades propias del cargo, de forma reiterada, a pesar de las constantes retroalimentaciones, evidenciado en los resultados del Reporte Individual denominado “RBL Leadership Code”, emitido en 2016 por The RBL Group, según el cual su calificación es inferior a la norma global (media) y es la más baja del equipo directivo sujeto a evaluación, derivado de un incumplimiento directo de las obligaciones específicas y únicas de su cargo.

El juez colegiado indicó, (ii) que a pesar de que el sentenciador de primer grado encontró probado el referido cargo, a partir del Código de Liderazgo RBL del año 2016, junto con la valoración de desempeño realizada al trabajador el 7 de marzo de 2017, el primero no era una evaluación de cara a sus funciones, competencias individuales, responsabilidades, eficiencia y aspectos a mejorar conforme a su cargo y su área, sino una herramienta para determinar las competencias de liderazgo, que se le aplicó al demandante, y en la cual obtuvo un resultado satisfactorio; y que, sobre la segunda, nada se dijo en la misiva del finiquito laboral, máxime en torno a «*resultados*» de calificación realizados al actor, sino que únicamente se hizo referencia al reporte de RBL emitido en el año 2016, es decir, cuando ya había transcurrido un plazo más que razonable para finiquitar el convenio laboral por esa causa.

En armonía con ello, precisó (iii) que debía tenerse en cuenta la regla de la inmediatez en la imposición de sanciones disciplinarias o despidos como consecuencia de una falta

(sentencia CSJ SL18110-2016), según la cual, después de transcurrido un tiempo considerable desde la comisión del hecho, si el empleador decide terminar el vínculo, habrá de entenderse que obedeció a otro motivo, y no al actuar anterior.

Igualmente sostuvo, *(iv)* que como no existía prueba de que se hubiera pactado un procedimiento disciplinario para los despidos, la accionada solo debía garantizar los derechos al debido proceso y defensa.

Por su parte, la censora soporta la violación pregonada, en la ocurrencia de trece errores de hecho, que abordará la Sala en cinco grupos, de la siguiente manera:

(i) En cuanto a los primeros cinco, el siete y el ocho, se tiene, que alega la censora lo siguiente: que siguió un debido proceso disciplinario; que se demostró la ocurrencia por parte del demandante de faltas calificadas como graves dentro de los reglamentos de la empresa y en el contrato existente, por lo que no requerían de calificación judicial; que existieron faltas disciplinarias que permitieron la finalización del vínculo laboral; que aquellas con connotación de graves, no requerían de una calificación judicial; y que el trabajador incumplió por acción y omisión con sus funciones gerenciales y el rol del cargo dentro de su organización.

Frente a estos debe señalar la Sala, como lo pone de presente la réplica, que se refieren a aspectos genéricos, propios de alegaciones de instancia, y no a acusaciones concretas para derruir los pilares de la decisión; por ende, carecen de entidad

suficiente para derribar la sentencia impugnada, amparada por la doble presunción de acierto y legalidad.

Nótese, por ejemplo, que en los yerros enunciados y en la demostración del embate, insiste la censora en que respecto de las conductas calificadas como faltas graves en los reglamentos de la empresa y en el contrato de trabajo no se requería de calificación judicial, cuando ello no fue lo que dedujo el *ad quem*, sino, que no se acreditó la justa causa de terminación del vínculo.

Ello también ocurre con el razonamiento, según el cual, la empresa siguió un debido proceso disciplinario, pues en lo pertinente lo que estableció el *ad quem*, fue que no se probó que se hubiera pactado un procedimiento disciplinario para los despidos.

Lo expuesto evidencia, que lo que pretende la censora es defender su posición para que se le absuelva de los pedimentos del libelo genitor, olvidándose que en el medio extraordinario «*no le otorga competencia a la Corte para juzgar el pleito a fin de resolver a cuál de los litigantes le asiste la razón, su labor se limita a enjuiciar la sentencia para establecer si el juez observó las normas jurídicas que estaba obligado a aplicar para solucionar rectamente el conflicto*» (CSJ SL2342-2022, CSJ SL2857-2022 y CSJ SL3133-2022).

(ii) El error seis, consistente en que no se dio por demostrado, estándolo, «*que la gestión como directivo del demandante fue deficiente y sus resultados en desempeño frente*

la media de los otros directivos era deplorable»; el diez, que se dio por probado, estándolo, que «los soportes de demostración de las graves faltas disciplinarias como sería el documento denominado CÓDIGO DE LIDERAZGO RBL generado en el año 2016, no corresponde en realidad a una evaluación sobre el desempeño del demandante, a pesar de que el mismo confesó en su interrogatorio haberlo realizado y conocer su resultado por debajo del promedio global de los empleados»; y el once, que se dio por demostrado, sin estarlo, «que la herramienta CÓDIGO DE LIDERAZGO RBL, tiene como objetivo solo mejorar las habilidades de liderazgo, más no corresponde a una evaluación de desempeño del demandante de cara a sus funciones, competencias individuales, responsabilidades, eficiencia y aspectos a mejorar conforme su cargo y su área; mas (sic) cuando el documento muestra su gestión individual y desempeño como líder organizacional comparado con los demás equipos directivos de la organización».

Tratándose de estos yerros se observa, que en efecto están dirigidos a atacar la valoración probatoria realizada por el tribunal, que consecuentemente lo llevó a la conclusión de que la demandada no acreditó la causal contemplada en el numeral 2.3 de la misiva de terminación del vínculo laboral.

Sin embargo, para la Sala, de las pruebas que se pretenden deducir estos por la censora —que entre otras cosas, se soportan de manera genérica en el interrogatorio de parte rendido por el demandante, los testimonios y la restante probanza documental—, no informan de un razonamiento diferente al otorgado por el *ad quem*, según el cual, el Código de Liderazgo

en realidad no correspondía a una evaluación de desempeño del actor, sino a una herramienta para determinar sus competencias en ese ámbito, además, que en el reporte que se hizo de este, aquel obtuvo un resultado satisfactorio.

Siguiendo la Sala con los yerros planteados por la casacionista, se tiene, (iii) respecto del nueve, descrito como que se dio por demostrado, sin estarlo, *«que de todas las faltas GRAVES endilgadas al trabajador, la única que ameritaba un análisis de fondo era la indicada en el numeral 1.2.3., cuando en realidad TODAS las demás faltas endilgadas tenían su correcto acierto y demostración efectiva dentro del proceso, realizando un ejercicio de análisis factico (sic) limitado y decadente»*, que no corresponde a un error del juez de la apelación, sino a la forma cómo se adoptó la decisión de primer grado, y por ende, el recurso de alzada incoado por el actor, y si lo que subyace en la acusación es el cuestionamiento del deber del *ad quem* de no haber examinado los otros motivos endilgados en la misiva de finiquito laboral, distintos al previsto en el numeral 2.3, ello debió encauzarse por la senda jurídica.

Además, lo que se evidencia, es la omisión por parte de la accionada, de incoar el remedio procesal pertinente una vez proferida la sentencia impugnada —la solicitud de adición o complementación de la sentencia, en los términos del art. 287 del CGP—, pero no al recurso extraordinario, el cual no está concebido para corregir las falencias que pueden ser saneadas en las instancias. Sobre el particular en la sentencia CSJ SL, 29 jun. 2001, rad. 15456, reiterada en la CSJ SL2604-2021, dijo la Corte:

[...] En reiteradas oportunidades ha sostenido la Corte que el recurso de casación, dada su propia naturaleza de ser extraordinario, no está instituido como sucedáneo para corregir yerros que pueden ser subsanados en las instancias mediante otros mecanismos jurídicos especialmente previstos para el caso, como son la aclaración, corrección y adición de las sentencias, consagrados en los artículos 309, 310 y 311 del Código de Procedimiento Civil, aplicables en lo laboral por la remisión expresa del artículo 145 del CPTSS.

(iv) En lo atinente al error doce, según el cual, se dio por demostrado, sin estarlo, *«que se vulnero (sic) el principio de inmediatez entre las faltas y la finalización del contrato de trabajo, cuando dentro del acervo probatorio y las confesiones dentro del interrogatorio de parte el trabajador corroboró las fechas de las faltas endilgadas y el proceso desarrollado, siendo todo consecuente y acorde dentro de la línea temporal del proceso»*, ha de precisarse que el juez colegiado encontró configurada la falta de inmediatez, a partir de la deducción que halló del tiempo transcurrido entre el reporte de RBL emitido en el año 2016 y la data del finiquito laboral —1º de diciembre de 2017—, por lo que ello no puede atacarse de manera eficaz en el recurso extraordinario, acusando *«el acervo probatorio y las confesiones dentro del interrogatorio de parte el trabajador»*.

Lo anterior, porque como lo advierte el opositor, cuando el ataque se encauza por la vía de los hechos, de conformidad con el art. 90 del CPTSS, el censor tiene la carga de acreditar, de manera razonada, la concreta equivocación en que incurrió la

colegiatura en el análisis y valoración de los medios de convicción, y su incidencia en la decisión impugnada, que lo llevó a dar por probado lo que no está, y a negarle evidencia a lo que sí lo está; yerros que surgen a raíz de la equivocada estimación o de la falta de apreciación de la prueba calificada (sentencia CSJ SL4299-2021).

(v) Y en lo atinente al error trece, según el cual, se dio por demostrado, sin estarlo, que la terminación del contrato de trabajo obedeció a la decisión unilateral del empleador, y que no se acreditó la justa causa en torno a la falta atribuida al laborante, ha de señalarse que no corresponde más que a una afirmación de la censora sin respaldo alguno, al no encontrar configurada ninguna de las equivocaciones enunciadas en forma precedente.

Por último, no sobra recordar que, en virtud del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en los juicios del Trabajo, los jueces tienen plena libertad para apreciar las pruebas; y ello es lo que se desprende en el presente evento, del análisis abordado por el juez colegiado, que lo condujo a tener por no demostrada una justa causa para el finiquito laboral.

Sobre este punto, la Corte en la sentencia CSJ SL3575-2022 explicó lo siguiente:

No sobra recordar que compete a los juzgadores de instancia la facultad de establecer el supuesto de hecho al que debe aplicarse la ley, y es precisamente con fundamento en la facultad de apreciar libremente las pruebas que otorga el artículo 61 del CPTSS, lo que hace en principio, que resulte inmodificable la valoración probatoria

del Tribunal mientras ella no lo lleve a decidir contra evidencia de los hechos en la forma como fueron probados en el proceso [...].

Por consiguiente, en tanto la Corte actúa como tribunal de casación, tiene el deber legal de considerar que el juez de segunda instancia cumplió con su función y, por tanto, acertó en la determinación de los hechos relevantes del pleito, luego, es evidente que el recurso de casación no es una tercera instancia en donde libremente puedan discutirse las pruebas del proceso y donde sea viable extenderse en consideraciones subjetivas sobre lo que indican las pruebas, pues el análisis de la Corte se limita a los medios de prueba calificados legalmente, y siempre y cuando, de su estudio por el juez de segundo grado sea posible concluir un error manifiesto, protuberante u ostensible (CSJ SL2618-2022). (Subrayas fuera del texto)

Corolario de lo anterior, el cargo no está llamado a prosperar.

Costas en casación a cargo de la recurrente y a favor del opositor. Como agencias en derecho se fija la suma de doce millones cuatrocientos mil pesos (\$12.400.000), que deberá incluirse en la liquidación que practique el juez de primera instancia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

IX. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN PARTE DEMANDANTE

Pretende el casacionista que la Corte case «*parcialmente*» la sentencia recurrida, para que, «*en sede de instancia MODIFIQUE el fallo proferido en segunda instancia respecto al monto de la condena calculando la indemnización por despido sin justa causa tomando como base el 100% del salario integral, y como consecuencia se ordene la indexación de los valores reconocidos a favor del demandante*».

Con tal propósito formula dos cargos por la causal primera de casación, replicados; los cuales se resuelven de manera conjunta, porque se complementan y persiguen la misma finalidad.

X. CARGO PRIMERO

Acusa a la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial por vía directa, *«en la modalidad de infracción directa del artículo 1 del Decreto 1174 de 1991»*.

En su exposición transcribe el contenido de la norma; y afirma que el tribunal *«ignoró las reglas para el cálculo de la indemnización por despido sin causa justificada»*, pues de no haberlo hecho habría concluido que para su liquidación debía tener como base el 100 % del salario integral percibido, en atención a que el legislador no excluyó de esta el factor prestacional, como lo hizo el juzgador de alzada, quien descontó el 30 %.

XI. CARGO SEGUNDO

Lo encamina por la vía directa, en la modalidad de *«interpretación errónea del artículo 64 del CST modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002 y el artículo 132 del CST modificado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990»*.

Expresa que la sentencia impugnada le dio un alcance errado al mentado precepto 64,

[...] en el entendido que no se dio cumplimiento a la disposición para el cómputo y liquidación de la indemnización, el Tribunal debió

tomar el salario integral percibido como única suma pactada y convenida por las partes de manera consciente, reflexiva y deliberada; oportuno es señalar que, la ley y jurisprudencia haya la razón a esta liquidación o cálculo de la indemnización por despido sin justa causa tomando como base el 100% del salario integral.

En reiterados radicados de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se han decantado las subreglas para la interpretación armónica de los artículos 64, 132 del CST con el artículo 1 del Decreto 1174 de 1991, para realizar el cálculo de la indemnización por despido sin justa causa en casos de salario integral, la Corte ha enseñado que, no está exento del salario integral el descuento del factor prestacional entendiéndose como salario el 100%.

Apartándose del precedente jurisprudencial la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga incurrió en interpretación errónea, ya que los alcances de la ley han sido claros por el órgano de cierre de la especialidad de laboral y seguridad social enseñando que no puede haber reducción en la remuneración en caso de salario integral para liquidar la indemnización por despido sin causa justificada. Al no armonizarse las subreglas decantadas sobre el asunto se incurrió en la violación sustancial de la Ley, no existiendo un parámetro válido para justificar un criterio diferente al correcto entendimiento del artículo 64 del CST modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

XII. RÉPLICA

Señala como aspecto formal, que el recurrente contraría en la demanda de casación el alcance dado por el tribunal para concederle el recurso, ya que en la providencia respectiva se dijo lo siguiente:

Es necesario precisar que el perjuicio irrogado a la parte demandante MANUEL ENRIQUE OLAGO VILLAMIZAR radica sobre la decisión del juez Ad Quem de no acceder a todas las pretensiones dirigidas al reintegro al cargo que ocupaba, incluyendo el pago de los salarios dejados de percibir entre la fecha del despido y hasta que se produjera el reintegro. [...]

Conforme lo expuesto, la liquidación corresponderá a los valores pretendidos por concepto de salarios del periodo comprendido entre el 2 de diciembre de 2017 y el 23 de agosto de 2023 en que se profirió la sentencia, suficientes para recurrir en casación. Así las cosas, al hacer la proyección cuantitativa de las pretensiones [...].

Y que el libelo distorsiona lo anterior, pues se encamina a que se *«MODIFIQUE el fallo proferido en segunda instancia respecto al monto de la condena calculando la indemnización por despido sin justa causa tomando como base el 100% del salario integral [...]»*.

Así, considera que *«el enfoque de la parte actora NUNCA fue el indicado por el tribunal en su admisión, pues jamás se hizo referencia al análisis de los salarios dejados de percibir por una eventual orden de reintegro, sino que se limitó (sic) a solicitar un ajuste porcentual en el cálculo (sic) de valores que no superar (sic) en ninguna medida la cuantía legalmente establecida para obtener el interés jurídico (sic) dentro de esta instancia extraordinaria»*.

Como fundamento de fondo, expresa que la petición del recurrente olvida que el análisis vertido en la decisión se ajusta a lo normado para el cálculo de los emolumentos liquidados; cita el artículo 132 del CST y las sentencias *«(CSJ SL12220-2017, CSJ SL1437-2018, CSJ SL5159-2018). Al respecto también pueden verse las sentencias CSJ SL4866-2020, CSJ SL4342-2020, CSJ SL692-2021 y CSJ SL3574-2022»*; y explica que,

La norma es clara al indicar que dentro del acuerdo del salario integral, el 30% corresponde al factor prestacional que se pagaría en una remuneración ordinaria, haciendo referencia a las prestaciones sociales indicadas en el art. 128 del CST.

[...]

En este orden de ideas, cuando se realiza el acuerdo del salario integral reglado en el artículo 132 del CST, la norma contempla un porcentaje del mismo como un factor prestacional del cual trata el art. 128 del CST, el cual a su vez por naturaleza NO es un factor salarial ni es base para el cálculo (sic) de prestaciones o

emolumentos laborales, incluyendo la indemnización del artículo 64 del CST, la cual se calcula en días de salario, haciendo referencia expresa a lo que legalmente se considere como remuneración salarial en los términos del art. 127 del CST.

XIII. CONSIDERACIONES

De manera preliminar observa la Sala que no encuentra de recibo la objeción formal puesta de presente por la opositora, debido a que la cuantía del interés para acudir en casación es independiente del alcance del recurso de casación.

Así las cosas, se colige que acusa el censor a la sentencia fustigada de violar la ley sustancial por la vía de pleno derecho, de dos maneras: en el primero, por infracción directa del art. 1 del Decreto 1174 de 1991; y en el segundo, por interpretación errónea del 64 del CST modificado por el 28 de la Ley 789 de 2002 y el 132 del CST.

Aquel soporta su acusación, en que se equivocó el *ad quem* al no tener en cuenta como base para la liquidación de la indemnización por despido injusto, el 100 % del salario integral percibido, en atención a que el legislador no excluyó de esta el factor prestacional, como lo hizo el juzgador de alzada, quien descontó el 30 %.

En lo pertinente debe señalar la Sala, que el juez plural incurrió en los desatinos jurídicos endilgados, en razón a que no le dio aplicación al art. 1 del Decreto 1174 de 1991 en armonía con el 132 del CST, y consecuentemente, a la interpretación otorgada por la Sala Permanente de esta corporación a dichas

normas, entre otras, en las sentencias CSJ SL1228-2018, CSJ SL3111-2018 y CSJ SL3742-2018, posición igualmente acogida en la providencia CSJ SL859-2021; en la segunda de ellas, se expresó lo siguiente:

Pues bien, juzga conveniente la Corte recordar lo asentado en sentencia CSJ SL, 25 abr. 2005, rad. 21396, en la que mediante el ejercicio hermenéutico del artículo 18 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, se precisó respecto al salario integral:

La importancia de esta modalidad de salario, se refleja en los amplios debates que precedieron y motivaron al legislador a su consagración, en efecto, en los anales del Congreso se registra en lo pertinente de la exposición de motivos “La Comisión considera que la inclusión de la institución del salario integral selectivo no debe deslaboralizar la relación de trabajo ni posibilitar la reducción de la remuneración. De ahí, que juzguemos oportuno exigir que el salario integral esté compuesto por el pago simultáneo del componente salarial básico más el componente prestacional, que en lugar de perderse simplemente se integraría al salario. Para cautelar lo anterior se determina que el salario integral mínimo será igual al resultado de sumar diez (10) veces el salario mínimo legal más el factor prestacional de la empresa que en ningún caso será inferior al 30% del respectivo salario” (subrayado fuera de texto).

Así las cosas, del espíritu del legislador al concebir esta modalidad de salario, tanto en su motivación como en el texto finalmente codificado, se impone precisar, en dirección a determinar su verdadero sentido, que esta modalidad salarial hace referencia a una suma única convenida libremente y por escrito constituida por dos elementos, a saber, uno que retribuye el servicio-salario ordinario; incluye todas las sumas que la empresa paga al trabajador y que por mandato legal tengan naturaleza salarial; en tanto que la segundo componente es la proporción o porcentaje de prestaciones sociales y beneficios, legales o extralegales, que no tengan naturaleza salarial, indemnizatoria o remuneratoria del descanso (vacaciones) y hubieren sido pagadas por el empleador a todos los trabajadores en la anualidad inmediatamente anterior, proporción ésta que se entiende compensatoria de tales prestaciones y beneficios cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie, denominado -factor prestacional-. (Negrilla fuera de texto)

Expresado lo anterior, tiene que decir la Sala que le asiste razón al censor, pues de las voces del artículo 64 del CST, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, no se entiende en modo alguno que deba excluirse el factor prestacional del cálculo de la indemnización por despido sin justa causa del trabajador que

devengó un salario integral.

A lo precedente, la Sala debe agregar que el ad quem soslayó en su labor interpretativa que el artículo 1º del Decreto 1174 de 1991 señala expresamente que el salario integral «(...) será la base para las cotizaciones del Instituto de Seguros Sociales, **la liquidación de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo** y la remuneración por vacaciones».

En este punto, resulta oportuno traer a colación lo expuesto por esta Corporación en sentencia CSJ SL, 10 og. 1998, rad. 10799:

En lo que atañe a otra suerte de repercusiones, el tan citado artículo 18 de la Ley 50 de 1990, en su ordinal 3, y el artículo 1 del Decreto Reglamentario 1174 de 1991, dispusieron que el salario integral ha de tomarse como base para la liquidación de las cotizaciones a la Seguridad Social y los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, así como también para efectos de las indemnizaciones previstas por el artículo 64 del C.S.T. y la remuneración de las vacaciones, pero los aportes del SENA, ICBF y Cajas de Compensación se disminuirán en un 30%.

Consiguientemente, con fundamento en este enunciado que corresponde extender a falta de regulación, el salario integral debe colacionarse completo para efectos de la liquidación de otros derechos legales o convencionales no incluidos en la estipulación, a menos que, atendiendo los lineamientos del artículo 43 C.S.T.; los contratantes convengan otra cosa.

De igual forma, es relevante lo enseñado en sentencia CSJ SL, 24 ag. 2010, rad. 36071:

Dada la vía escogida para el ataque de la sentencia, le corresponde a la Sala resolver, sin entrar a examinar consideraciones fácticas como el tiempo de servicio tomado por el ad quem para efectos de la liquidación de la indemnización por despido, si el tribunal se equivocó al tomar el 100% del salario integral como base salarial para liquidar la mencionada indemnización, pues, según la interpretación que hace el impugnante del artículo 132 del CST, debió descontar el factor prestacional.

La razón no está de lado del censor, dado que la inteligencia que le da al citado artículo 132 reduce, el monto del salario integral para eventos no previstos en la norma; máxime si tiene en cuenta que el artículo 1 del D.R. 1174 de 1991, precisa, expresamente, que dicha suma será la base para liquidar las indemnizaciones a que se refiere el artículo 64 del CST. Ya esta Sala, en sede instancia, se pronunció sobre el particular así:

“De acuerdo con el ordinal 2 del artículo 132 del C. S. T., modificado por el 18 de la Ley 50 de 1990, ‘...valdrá la estipulación escrita de un

salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. / En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos. / ... Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).’

Conforme al artículo 1 del Decreto 1174 de 1991, ‘El salario integral a que se refiere el numeral segundo del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990, será una sola suma convenida libremente y por escrito entre el trabajador y el empleador, suma que será la base para las cotizaciones del Instituto de Seguros Sociales, la liquidación de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y la remuneración por vacaciones.’

Es claro, entonces, conforme a las normas anteriores, que para liquidar la indemnización por despido injusto debía tomar el a quo, la suma única convenida por las partes como salario integral, sin descontar el factor prestacional, esto es, \$5.000.588.00, mensuales, que equivale a una cifra diaria de \$166.686.26, que multiplicada por 431.77 días, que es el monto de la indemnización fijado por el a quo y no cuestionado por las partes, arroja un total de \$71.970.129.35”. (Rad. 28440 de 2007)

Además, en sentencia de instancia SL1228-2018, se dispuso lo siguiente:

Al haberse concluido por parte de la Sala sobre la existencia de contrato realidad con el Banco demandado, en razón a la irregular contratación que se llevó a cabo con la trabajadora demandante, dicha vinculación debe asimilarse entonces a la regida por un contrato a término indefinido, por lo tanto, la decisión que de manera unilateral hizo la empresa Trabajadores Temporales Ltda. de dar por terminado este, se torna injustificada por no ajustarse a ninguna de las causales que establece la ley, causándose en consecuencia, la indemnización por despido sin justa causa prevista en el literal b) del artículo 6 de la Ley 50/90, que modificó el artículo 64 del CST, vigente para aquella época, equivalente a 45 días por el primer año y 15 por el año siguiente y proporcionalmente por fracción, que debe liquidarse con base en el último salario integral percibido por la actora, es decir, \$4.017.000; ello de conformidad con lo dispuesto en

el artículo 1 del D. 1174/91. Efectuadas las operaciones aritméticas esta asciende a \$7.525.180, suma que deberá indexarse desde el 29 de abril de 2002 hasta el momento del pago.

El criterio interpretativo expuesto en los precedentes citados, es totalmente aplicables al sub judice, dado que son un parámetro válido para el correcto entendimiento del artículo 64 del CST, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002 (Negrillas propias del texto).

Las citadas decisiones son las que orientan la línea jurisprudencial adoptada por la Corte en lo pertinente, y no las referidas por la opositora, que versan sobre controversias concernientes a la naturaleza salarial o no de algunos conceptos.

Por consiguiente, los embates están llamados a prosperar.

Sin costas en el recurso extraordinario, al resultar fructífero.

XIV. SENTENCIA DE INSTANCIA

Adicional a lo expresado en sede de casación, encuentra la Sala que, habiéndose concluido que le asiste derecho al señor Olago Villamizar a la liquidación de la indemnización por despido injusto prevista en el literal b) núm. 2º del art. 64 del CST, considerando el 100 % de la suma fijada como salario integral, sin excluir el 30 % del factor prestacional, y como esta correspondía a \$ 28.273.000 para el año 2017, se tiene que, según los cálculos realizados por el actuario de esta corporación, asciende a la suma de \$337.469.669,44, que se extrae de aplicar un salario diario de \$ 942.433,33 por 58.08

días —aspecto indiscutido—.

Ello, conforme a la siguiente tabla:

CÁLCULO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA PARA TRABAJADORES QUE DEVENGUEN UN SALARIO IGUAL O SUPERIOR A DIEZ (10) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES						
NO. DE AÑOS LABORADOS	FECHAS		NO. DÍAS DE SANCIÓN	SALARIO	SALARIO DIARIO	TOTAL INDEMNIZACIÓN POR AÑO LABORADO
	INICIAL	FINAL				
1,00	17/05/1994	16/05/1995	20	\$ 28.273.000,00	\$ 942.433,33	\$ 18.848.666,67
1,00	17/05/1995	16/05/1996	15	\$ 28.273.000,00	\$ 942.433,33	\$ 14.136.500,00
1,00	17/05/1996	16/05/1997	15	\$ 28.273.000,00	\$ 942.433,33	\$ 14.136.500,00
1,00	17/05/1997	16/05/1998	15	\$ 28.273.000,00	\$ 942.433,33	\$ 14.136.500,00
1,00	17/05/1998	16/05/1999	15	\$ 28.273.000,00	\$ 942.433,33	\$ 14.136.500,00
1,00	17/05/1999	16/05/2000	15	\$ 28.273.000,00	\$ 942.433,33	\$ 14.136.500,00
1,00	17/05/2000	16/05/2001	15	\$ 28.273.000,00	\$ 942.433,33	\$ 14.136.500,00
1,00	17/05/2001	16/05/2002	15	\$ 28.273.000,00	\$ 942.433,33	\$ 14.136.500,00
1,00	17/05/2002	16/05/2003	15	\$ 28.273.000,00	\$ 942.433,33	\$ 14.136.500,00
1,00	17/05/2003	16/05/2004	15	\$ 28.273.000,00	\$ 942.433,33	\$ 14.136.500,00
1,00	17/05/2004	16/05/2005	15	\$ 28.273.000,00	\$ 942.433,33	\$ 14.136.500,00
1,00	17/05/2005	16/05/2006	15	\$ 28.273.000,00	\$ 942.433,33	\$ 14.136.500,00
1,00	17/05/2006	16/05/2007	15	\$ 28.273.000,00	\$ 942.433,33	\$ 14.136.500,00
1,00	17/05/2007	16/05/2008	15	\$ 28.273.000,00	\$ 942.433,33	\$ 14.136.500,00
1,00	17/05/2008	16/05/2009	15	\$ 28.273.000,00	\$ 942.433,33	\$ 14.136.500,00
1,00	17/05/2009	16/05/2010	15	\$ 28.273.000,00	\$ 942.433,33	\$ 14.136.500,00
1,00	17/05/2010	16/05/2011	15	\$ 28.273.000,00	\$ 942.433,33	\$ 14.136.500,00
1,00	17/05/2011	16/05/2012	15	\$ 28.273.000,00	\$ 942.433,33	\$ 14.136.500,00
1,00	17/05/2012	16/05/2013	15	\$ 28.273.000,00	\$ 942.433,33	\$ 14.136.500,00
1,00	17/05/2013	16/05/2014	15	\$ 28.273.000,00	\$ 942.433,33	\$ 14.136.500,00
1,00	17/05/2014	16/05/2015	15	\$ 28.273.000,00	\$ 942.433,33	\$ 14.136.500,00
1,00	17/05/2015	16/05/2016	15	\$ 28.273.000,00	\$ 942.433,33	\$ 14.136.500,00
1,00	17/05/2016	16/05/2017	15	\$ 28.273.000,00	\$ 942.433,33	\$ 14.136.500,00
0,54	17/05/2017	1/12/2017	8,08	\$ 28.273.000,00	\$ 942.433,33	\$ 7.618.002,78
TOTAL INDEMNIZACIÓN						\$ 337.469.669,44

Lo anterior impone la modificación del ordinal segundo de la sentencia de primer grado, para en su lugar condenar a la demandada a pagarle al actor dicha suma.

Las costas quedan como fueron definidas por el tribunal.

XV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, el veintitrés (23) de agosto de dos mil veintitrés (2023), dentro del proceso ordinario laboral promovido por **MANUEL ENRIQUE OLAGO VILLAMIZAR** en

contra de la **FUNDACIÓN DELAMUJER**, en cuanto al monto de la indemnización por despido injusto.

NO CASA en lo demás.

Costas como se indicó en la parte motiva.

En **SEDE DE INSTANCIA** se MODIFICA el ordinal segundo de la sentencia de primer grado, en cuanto a CONDENAR a la demandada a pagarle al actor la suma de trescientos treinta y siete millones cuatrocientos sesenta y nueve mil seiscientos sesenta y nueve pesos con cuarenta y cuatro centavos (\$337.469.669,44), por concepto de indemnización por despido injusto.

Costas como se dijo en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
Aclaración de voto

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 392A42528717B5FD8F067F46E2521711C141C866BD5AB123A2C324D1E5A7BC3F
Documento generado en 2025-03-26