

República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

JORGE PRADA SÁNCHEZ
Magistrado ponente

SL3023-2023
Radicación n.º 90612
Acta 44

Bogotá, D.C., seis (6) de diciembre de dos mil veintitrés (2023).

La Sala procede a emitir sentencia de instancia dentro del proceso seguido por **NICOLE ALTMANN HEITMANN** contra **LÍDER PRODUCTOS PUBLICITARIOS S.A.S.**

I. ANTECEDENTES

Mediante sentencia CSJ SL006-2023, esta Sala **casó** la proferida el 31 de agosto de 2020 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D. C., en cuanto confirmó la absolutoria de primera instancia.

Para mejor proveer, ordenó oficiar a Porvenir S.A. para que allegara información sobre fecha de afiliación de la actora, ciclos cotizados e ingreso base.

La respuesta a ese requerimiento obra de folios 70 a 72 del cuaderno de la Corte. Surtido el traslado de rigor,

la demandante hizo énfasis en que de allí se puede inferir que el demandado no la afilió al sistema de seguridad social en pensiones, por manera que procede el cálculo actuarial.

El ente demandado adujo que la información obtenida corrobora que la demandante *«decidió adquirir una póliza de salud»*. Insistió en que todos los medios de prueba dan cuenta de una relación comercial, ajena a la subordinación propia de los contratos de trabajo. Añadió que *«no se determinó en todo el proceso monto alguno que pudiese constituir remuneración salarial y que pueda servir de base para la realización de aportes a la seguridad social»*, ni para calcular cualquier otra pretensión.

Así las cosas, se encuentran reunidas las condiciones para proferir decisión de instancia.

II. CONSIDERACIONES

A esta altura de la actuación, no hay discusión de que la demandante prestó servicios a la compañía demandada entre el 6 de septiembre de 2010 y el 1 de junio de 2018, dedicada a la gestión comercial de los productos y servicios ofrecidos por la empresa.

En ese contexto, el *a quo* negó la aspiración de reconocimiento de una relación laboral, junto con las condenas que de allí se derivaran.

Inicialmente, se refirió a la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo y a la carga de desvirtuarla, que gravita sobre la convocada al proceso. A renglón seguido, describió el contenido de los contratos de gestión comercial y de arrendamiento celebrados entre las partes. Del pasaporte de la actora, destacó el registro de varias salidas del país durante cada año de aquellos en que perduró la relación.

Luego, analizó los testimonios de Felipe Gómez Ordóñez, Johanna Rodríguez y Arístides Vega, citados por la accionante y, tras poner en duda su veracidad, en tanto no conocieron todas las salidas del país de la promotora del proceso, concluyó que, en todo caso, no daban cuenta de un obrar subordinado.

En esa línea y tras considerar que había auscultado todo el material probatorio, anticipó la absolución del demandado, como quiera que la actora no acreditó *«subordinación y dependencia, y esta subordinación y dependencia no se puede acreditar de la nutrida prueba documental aportada por la parte demandante»*.

La perspectiva desde la que el juez singular abordó el litigio fue totalmente equivocada, porque si bien, anunció la aplicación de la presunción de contrato de trabajo, el análisis se bifurcó totalmente de ese derrotero, dado que se dedicó a buscar pruebas de la subordinación.

El desacierto del *a quo* brota diáfano pues, si desde el inicio consideró indiscutible la prestación personal del servicio, debió ser descender al estudio de las pruebas, en búsqueda de las evidencias que desvirtuaran la presunción legal (CSJ SL3288-2021), que no exigir a la actora la demostración de una labor subordinada, que fue lo que terminó haciendo. Sin duda, al echar de menos la prueba de la subordinación, hizo exactamente lo contrario a lo que la norma jurídica (art. 24 CST) paladinamente preceptúa y lo que profusamente doctrina y jurisprudencia tienen definido; extraviado así el camino, el resultado no podía ser más equivocado.

Adicionalmente, la Sala no puede menos que deplorar que, como argumento de respaldo para desestimar el carácter subordinado de la relación, el *a quo* se dedicara a recriminar a la actora por la presentación de documentos suscritos por el representante legal del demandado, en los que este se refirió a la existencia de un contrato de prestación de servicios y que habrían servido para la renovación de la visa de trabajo de aquella.

Además de que consideró que la manifestación formal del carácter civil de la relación era plena prueba de la existencia de un contrato de prestación de servicios, el juez singular desapercibió que tales documentos fueron suscritos por el representante legal de la demandada y no por la actora, al punto de reprocharle a esta que pese a haberlos empleado para los trámites ante las autoridades

de migración, acudiera al proceso a cuestionar su veracidad.

Desde luego, tal planteamiento desconoce el principio constitucional de primacía de la realidad sobre las formas y pone sobre la trabajadora cargas que la ley no contempla; más aún, si se tiene en cuenta que el uso de esa documentación, suministrada por el demandado, era necesaria a la actora para garantizar su permanencia en el país, lo que evidentemente la dejaba con muy pocas opciones. Además, como lo ha sostenido la jurisprudencia de esta Corporación, la aceptación de condiciones alejadas de las que en estricto rigor rigen el mundo del trabajo, no alteran la verdadera naturaleza del vínculo, ni deslegitiman la reclamación de derechos laborales en sede judicial (CSJ SL8652-2016 y CSJ SL15498-2017).

Obviamente, haber reflexionado que la actora había instrumentalizado su ciudadanía extranjera para *«exonerarse del cumplimiento de la legislación laboral colombiana»* y, por eso la etiquetó como trabajadora independiente, no pasa de ser un desaguizado de orden monumental.

Sin referirse concretamente a la fuente que inspiró su inferencia, el juez singular cuestionó que la demandante *«motu proprio decidió no afiliarse al sistema de Seguridad Social integral colombiana (sic), porque decidió, que no le interesaba pensionarse en Colombia»*, de suerte que «ni

siquiera el supuesto empleador contratante la pudo obligar aún a sabiendas de que podría ser acreedor de sanciones muy graves frente a la UGPP, por el incumplimiento de lo dispuesto a la Ley 100 de 1993».

Para la Sala, es verdaderamente incomprensible el razonamiento del fallador de primer nivel, en tanto conduce al exabrupto de que la demandada pudiera verse sometida a una especie de capricho de la actora de cara a la obligación de afiliarla al sistema de seguridad social integral. Resulta ingenuo, por decir lo menos, pensar en que la promotora del proceso podía ejercer una posición dominante en esta materia, bien sea bajo la hipótesis del contrato de prestación de servicios o del vínculo laboral, como si el ente empresarial, en condición de contratante o de empleador, no tuviera a la mano mecanismos suficientes para imponer el cumplimiento de las obligaciones legales previstas en los artículos 15 a 20 de la Ley 100 de 1993.

En cualquier caso, basta lo expuesto en sede extraordinaria para dar la razón a la demandante en su apelación, en tanto que, antes que desvirtuarlo, los medios de prueba corroboran el carácter subordinado de la relación.

Importa recordar que tal cual se reflexionó al resolver la demanda de casación, más que un obrar autónomo e independiente exclusivamente para una gestión externa de

ventas, los medios de prueba dan cuenta de un trato equivalente al de cualquier trabajador que hiciera parte del núcleo comercial de la compañía, involucrado hasta en los procesos productivos internos y demás resultados finales en materia de productos y servicios ofrecidos misionalmente. Adicionalmente, con la participación de la actora en asuntos administrativos, como el manejo de personal y la seguridad y salud en el trabajo.

Sin que resulte pertinente reproducirlo, del análisis efectuado por la Sala en esa oportunidad, salieron a flote claros indicios de subordinación laboral, como el cumplimiento de un papel fundamental para la ejecución de los fines institucionales (CSJ SL5042-2020) y la integración a la organización de la empresa (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL5042-2020). En síntesis, la actora fue un eslabón más dentro de la cadena de productos y servicios ofrecidos por la demandada, que no una verdadera proveedora de esta última, autónoma e independiente.

De igual manera, como también lo señaló la Sala, los testimonios de Felipe Gómez Ordóñez, Alba Yohana Rodríguez, Arístides Vega Araujo, Claudia Consuelo Chacón, María Alejandra Posada Chacón y Néstor Armando Parra Rodríguez, corroboran el rol de la demandante dentro de la empresa, encaminado a la gestión comercial por vía de la atención de clientes antiguos y la consecución de nuevos, así como la interacción con las diferentes áreas de producción para el

cumplimiento del pedido; para ello, incluso, contaba con espacio de trabajo y asistente dentro de la compañía.

Así las cosas, se revocará la sentencia absolutoria de primer grado y, en su lugar, se declarará la existencia de un contrato de trabajo entre el 6 de septiembre de 2010 y el 1 de junio de 2018. Lo que sigue, entonces, es dispensar condena por los conceptos laborales adeudados según lo reclamado en la demanda, no sin antes advertir que hay lugar a estudiar la excepción de prescripción, como quiera que fue propuesta por la demandada.

Deberá tenerse en cuenta que el vínculo terminó el 1 de junio de 2018 y la actora instauró demanda el 17 de enero de 2019 (fl. 484); fue admitida el 6 de febrero siguiente y notificada al demandado el 12 de marzo del mismo año. Por tanto, se declararán prescritas las obligaciones exigibles antes del 17 de enero de 2016, con excepción del auxilio de cesantía causado a lo largo de la relación, porque el plazo extintivo empieza a correr a partir de la finalización del vínculo (CSJ SL2885-2019 y CSJ SL4260-2020), y de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones, en razón a su vínculo inescindible con el derecho fundamental a la seguridad social (CSJ SL1551-2021); igualmente, sin perjuicio del plazo de gracia de un año contemplado para la exigibilidad de la compensación por vacaciones (CSJ SL467-2019).

Los demás medios de defensa se declararán no probados, en tanto procuraban desvirtuar la existencia y naturaleza laboral de la relación, así como la responsabilidad del demandado como receptor y beneficiario de los servicios y, por tanto, verdadero empleador.

Salario base

La promotora del juicio manifestó que desde su vinculación y hasta la terminación, su remuneración fija empezó en \$1.500.000, pasó por \$3.000.000 -sin precisar desde cuándo-, y al menos desde 2016 ascendió a \$4.000.000 de pesos. Así mismo, que devengó \$2.000.000 a título de arrendamiento de su vehículo que en realidad era salario, porque ingresaba directamente a su patrimonio y se le pagaba mensualmente; otro tanto, dijo de las comisiones por venta y recaudo, dado que dependían directamente de su actividad, por manera que era parte de la remuneración por la labor realizada. Sobre este último componente, refirió los siguientes promedios:

Anualidad	Promedio comisiones
2010	\$ 1.677.153
2011	\$ 5.340.961
2012	\$ 7.751.047
2013	\$ 8.847.412
2014	\$ 18.424.720
2015	\$ 10.533.671

2016	\$ 9.902.480
2017	\$ 10.227.807
2018	\$ 15.533.671

A manera de prueba de lo anterior, aportó los extractos bancarios de todo el periodo y varias cuentas de cobro (fls. 65 a 179).

La demandada no admitió lo aseverado por la actora y, en términos generales, expuso que siempre reconoció los valores acordados por todo concepto. Pidió ver *«las pruebas aportadas por la parte actora y los subsiguientes extractos bancarios que aportó. Efectivamente se pagaron esas cifras fijas quincenalmente. Ver todos los extractos bancarios aportados por la actora»*; en especial, los que obran de folios 63 a 162 (respuesta a hechos 8.2 y 48).

Así las cosas, la Sala descarta la posibilidad de apoyarse en las cuentas de cobro adosadas al expediente, en tanto no aparece constancia de su recibido y/o pago. En cambio, se remitirá puntualmente a los extractos bancarios aportados al expediente, como quiera que las partes coinciden en que por allí transitaban todos los valores devengados por la trabajadora. Así mismo, se anticipa que todos los valores recibidos serán considerados salario, bien que se trate de sumas fijas, variables por comisiones, o hubiesen tenido origen en el aparente esquema de arrendamiento de vehículo mencionado.

Así se afirma, porque al hallarnos ante un contrato de trabajo, se deben seguir las reglas previstas en los artículos 127 y 128 del estatuto laboral. Importa acotar que, según los términos de la primera disposición, es salario *«no solo 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 de trabajo suplementario»*, etcétera.

En sentencia CSJ SL1993-2019, se adoctrinó que todo pago recibido por el trabajador se presume salarial, a menos que el empleador demuestre su carácter ocasional o excepcional y, especialmente, que no retribuye directamente el servicio, no por la forma en que se estipuló, sino en función del entorno que lo circunda. De esta suerte, añadió que la índole remuneratoria del pago *«no emana directamente de la ley, sino que en cada caso deben analizarse los elementos fácticos en aras de establecer cómo se consagró y si con él se retribuyen o no directamente, los servicios prestados»*.

En ese orden, allende la forma, denominación o instrumento jurídico que se emplee, la posibilidad de descartar naturaleza salarial a un pago, debe fundarse en evidencia concreta de que, realmente, no es retributivo del servicio prestado (CSJ SL12220-2017).

Descendiendo al caso bajo estudio, la Sala no encuentra elementos para considerar que la suma fija reconocida al trabajador pudiese tener propósito distinto a retribuir el servicio prestado. Lo mismo habrá de decirse de las comisiones, en tanto según el contrato de gestión comercial allegado al expediente (fls. 42 a 44), se reconocían directamente por cada pedido o negocio cerrado con ocasión de la gestión adelantada por la demandante (cláusula octava).

Mención aparte merece el pago concebido a título de arrendamiento de vehículo, porque si bien, cabría pensar, en principio, que guardaría relación con los medios de transporte a que se refiere el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cierto es que el expediente no da cuenta de razones para considerar que los valores recibidos tuvieron esa finalidad.

Auscultado el contrato celebrado para instrumentar el pago de marras (fls. 46 y 47), denominado «*contrato de arrendamiento de vehículos*», se advierte que su objeto se limitó a que «*el arrendador se compromete con el arrendatario, a poner a disposición de la empresa el vehículo TOYOTA PRADO SUMO con placa BNL750*». Por lo demás, el pacto contempló obligaciones de cuidado y mantenimiento, a cargo de la arrendadora, y de pago de un canon por parte de la empresa-arrendataria.

Desde ese panorama, la Sala no percibe las circunstancias propias de un arrendamiento de un bien mueble, más allá del pago de un monto que terminaba por ingresar al patrimonio de la demandante, como cualquier otro rubro que le fuera reconocido. Nada se dice acerca del verdadero destino o finalidad del vehículo, para entender cómo habría sido puesto al servicio de la empresa, tal cual se anunció formalmente en el contrato.

En cambio, testigos como Claudia Chacón y Néstor Parra indicaron que ese era el vehículo de propiedad de la trabajadora y que en él se desplazaba normalmente. El segundo declarante, manifestó que la celebración de ese tipo de acuerdos, en el que se pagaba un precio fijo para el alquiler del automotor de propiedad del mismo trabajador, no era común dentro de la compañía.

Así las cosas, cumple señalar que, de acuerdo con las reglas jurisprudenciales atrás referidas, era al demandado a quien le correspondía aportar razones sólidas para colegir que el pago reconocido a título de arrendamiento de vehículo, no tenía por finalidad retribuir la labor de la trabajadora. Nada de esto se vislumbra, ni siquiera, para considerar, eventualmente, que dicho rubro cabría dentro de la noción de medios de transporte del artículo 128 del estatuto laboral, porque ninguna razón o circunstancia se exhibe para colegir que ese pago solo estaba destinado y se causaba efectivamente en función de facilitar el cabal

cumplimiento de las actividades asignadas, como reza el precepto legal en cita.

Dicho de otra manera, en la práctica y conforme las documentales y testimonios vertidos en el proceso, los recursos pagados por la empresa mediante ese mecanismo no tuvieron propósito diferente a remunerar a la demandante. En últimas, no se presentó una verdadera relación de arrendamiento y los valores ingresaban directamente al patrimonio de la trabajadora, para que esta dispusiera autónomamente, además, lejos de lo que representaría un verdadero pago de medios de transporte, en los términos previstos en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

Tal cual lo anunció, la Sala se remitirá a los extractos bancarios obrantes de folios 63 a 162, con el fin de calcular el promedio de lo devengado por la demandante, año por año, teniendo en cuenta su carácter variable en cada periodo. El resultado es el siguiente:

2010	\$3.186.591
2011	\$5.341.212
2012	\$7.015.677
2013	\$8.954.042
2014	\$16.383.940
2015	\$9.797.866
2016	\$9.623.074
2017	\$11.955.784

2018	\$13.755.921
------	--------------

Auxilio De Cesantía

Efectuadas las operaciones aritméticas conforme la remuneración referida líneas atrás, la empresa accionada adeuda por este concepto la suma de **\$75.850.527:**

VIGENCIA	SALARIO	DÍAS	AUXILIO
2010	\$ 3.186.591	114	\$ 1.009.087
2011	\$ 5.341.212	360	\$ 5.341.212
2012	\$ 7.015.677	360	\$ 7.015.677
2013	\$ 8.954.042	360	\$ 8.954.042
2014	\$ 16.383.940	360	\$ 16.383.940
2015	\$ 9.797.866	360	\$ 9.797.866
2016	\$ 9.623.074	360	\$ 9.623.074
2017	\$ 11.955.784	360	\$ 11.955.784
2018	\$ 13.755.921	151	\$ 5.769.845
		TOTAL	\$ 75.850.527

Intereses sobre el auxilio de cesantía y sanción por no pago

Estos rubros se reconocen sobre los saldos acumulados del auxilio de cesantía y se pagan por una sola vez, en el mes de enero del año siguiente al que se causaron, en la fecha del retiro del trabajador o en el mes siguiente a la liquidación parcial, cuando ello se produzca antes del 31 de diciembre del respectivo período anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido, según lo previsto en el artículo 1 de la Ley 52 de 1975. Descontado lo prescrito, por este concepto se adeuda **\$2.825.348:**

VIGENCIA	CESANTÍA	DÍAS	INTERESES
2010	\$ 1.009.087	114	PRESCRITO
2011	\$ 5.341.212	360	PRESCRITO
2012	\$ 7.015.677	360	PRESCRITO
2013	\$ 8.954.042	360	PRESCRITO
2014	\$ 16.383.940	360	PRESCRITO
2015	\$ 9.797.866	360	PRESCRITO
2016	\$ 9.623.074	343	\$ 1.100.238
2017	\$ 11.955.784	360	\$ 1.434.694
2018	\$ 5.769.845	151	\$ 290.416
		TOTAL	\$ 2.825.348

Según el numeral 3 *ibidem*, el incumplimiento de dicha obligación genera una sanción igual al valor que se debía reconocer por intereses y cuya imposición es automática, al no tratarse de una prestación periódica o continua (CSJ SL2885-2019). Por este concepto, entonces, la demandada debe pagar otros **\$2.825.348**.

Prima de servicios

Descontado lo que fue objeto de prescripción, el demandado adeuda **\$27.348.703**, conforme lo siguiente:

VIGENCIA	SALARIO	DÍAS	PRIMA DE SERVICIOS
2010	\$ 3.186.591	114	PRESCRITO
2011	\$ 5.341.212	360	PRESCRITO
2012	\$ 7.015.677	360	PRESCRITO
2013	\$ 8.954.042	360	PRESCRITO
2014	\$ 16.383.940	360	PRESCRITO
2015	\$ 9.797.866	360	PRESCRITO
2016	\$ 9.623.074	360	\$ 9.623.074
2017	\$ 11.955.784	360	\$ 11.955.784
2018	\$ 13.755.921	151	\$ 5.769.845
		TOTAL	\$ 27.348.703

Compensación por vacaciones

Para calcular este ítem, es necesario esclarecer la forma en que se causó e hizo exigible, conforme se detalla en el siguiente cuadro:

PERIODO DE CAUSACIÓN	PERIODO DE GRACIA HASTA	FECHA DE EXIGIBILIDAD	PRESCRIPCIÓN
06/09/2010 a 05/09/2011	5/09/2012	6/09/2012	PRESCRITO
06/09/2011 a 05/09/2012	5/09/2013	6/09/2013	PRESCRITO
06/09/2012 a 05/09/2013	5/09/2014	6/09/2014	PRESCRITO
06/09/2013 a 05/09/2014	5/09/2015	6/09/2015	PRESCRITO
06/09/2014 a 05/09/2015	5/09/2016	6/09/2016	NO PRESCRITO
06/09/2015 a 05/09/2016	5/09/2017	6/09/2017	NO PRESCRITO
06/09/2016 a 05/09/2017	N/A	1/06/2018	NO PRESCRITO
06/09/2017 a 01/06/2018	N/A	1/06/2018	NO PRESCRITO

Como se explicó en sentencia CSJ SL467-2019, de conformidad con el artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo, las vacaciones compensadas se liquidan con base en el último salario devengado, que en este caso fue de **\$13.755.921**. Esto quiere decir que el empleador adeuda al trabajador **\$20.633.882**, por los 3 periodos vacacionales exigibles y no prescritos. Por la proporción de 6 de septiembre de 2017 a 1 de junio de 2018, le adeuda **\$2.884.922**, para un total de **\$23.518.804**.

Aportes al sistema de seguridad social en pensiones

Para proveer sobre esta aspiración, cumple memorar lo expuesto por la Corte en sentencia CSJ SL1551-2021:

Los aportes a pensión constituyen una prerrogativa del trabajador y una obligación correlativa del empleador; el consolidado pensional que se obtiene a través de estos, derivado del esfuerzo laboral, pertenece al sistema general de pensiones y permite financiar y estructurar la prestación, de manera que [tienen] el carácter de derechos ciertos, irrenunciables e indiscutibles (...).

Cumple reiterar que el derecho al pago de estos aportes tampoco se encuentra afectado por prescripción, dada su íntima conexión con el derecho vitalicio a la pensión y a sus reajustes (CSJ SL941-2018 y CSJ SL738-2018, entre otras).

Ahora bien, de acuerdo con la información obtenida a solicitud de la Sala (fls. 70 a 72 del cuaderno de casación) la demandante apenas registra afiliación a la AFP Porvenir S.A. desde el 2 de julio de 2018, es decir, con posterioridad a la relación objeto de litigio. En consecuencia y en armonía con la declaración del contrato de trabajo, se ordenará el pago del cálculo actuarial a favor de la trabajadora, con destino a la AFP a la que se encuentra afiliada y conforme la liquidación que realice dicha entidad de seguridad social (CSJ SL14388-2015, reiterada en la CSJ SL1181-2018).

Indemnización por falta de consignación del auxilio de cesantías e indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo

El artículo 99 de la Ley 50 de 1990 contempla la sanción moratoria por no consignación de cesantías,

consistente en un día de salario por cada día de retardo cuando el empleador incumple el plazo legal para depositar este rubro en el fondo seleccionado por el trabajador; esto es, desde el 15 de febrero del año siguiente al que se causa el auxilio.

De considerarse procedente, se contabiliza hasta cuando se efectúe la consignación de cesantías de los períodos adeudados al fondo al que se encuentre afiliado o seleccione el trabajador o, en su defecto, hasta la fecha de finalización del vínculo laboral, toda vez que a partir de este momento surge la obligación a cargo del empleador de pagar las cesantías definitivas y empieza a correr la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. No es admisible la concurrencia simultánea de una y otra indemnización.

En relación con las indemnizaciones mencionadas, la jurisprudencia de la Corte ha señalado que su imposición, ni su exoneración es automática, dado que es necesario analizar si el empleador actuó de buena fe al resistirse a reconocer al trabajador los derechos laborales que contempla el ordenamiento jurídico. Además, para su análisis no hay lugar a supuestos o esquemas de razonamiento absolutos, sino a estudiar básicamente si está acreditado que el empleador tenía una firme y razonable convicción de que el vínculo era distinto al laboral (CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 39600, CSJ SL9156-2015 y CSJ SL1430-2018).

Desde esa perspectiva, la Sala considera que, en el mejor de los casos, la convocada a juicio ejerció deliberadamente un poder subordinante sobre la demandante, muy a pesar de la modalidad de contratación que empleó y de los distintos mecanismos que instrumentó para el pago de la remuneración.

En efecto, como se colige de lo explicado en sede extraordinaria y ahora, la empresa era plenamente consciente de que la promotora del proceso era parte fundamental de su estructura organizativa y de sus actividades misionales, como un eslabón más de la cadena de servicios ofrecidos. Pese al carácter independiente y autónomo que quiso imprimir a la relación, los instructivos internos y las dinámicas previstas para el desarrollo de la labor, daban pie a que la actora estuviera disponible y ejecutara todas sus actividades en el marco de las órdenes e instrucciones impartidas por la empresa. Desde luego, ese proceder está lejos de encajar en un vínculo independiente.

Las pruebas exhiben que el empleador tenía claro que no se trataba de una contratista autónoma que le suministraba servicios; mucho menos, le proveía un resultado o un entregable con total independencia, tanto que, según los testimonios recaudados en el proceso, existían personas al interior de la empresa que, bajo un rol equivalente, operaban como trabajadores de planta de la

compañía. Se reitera, fue un vínculo ejecutado en razón a la persona de la trabajadora, de quien el empleador se benefició directamente por sus servicios, de modo que no se evidencia que el convocado al proceso hubiera actuado de buena fe; por ende, hay lugar a la aplicación de las sanciones bajo estudio.

A título de indemnización por falta de consignación del auxilio de cesantía, el demandado adeuda **\$275.294.796**, teniendo en cuenta que está prescrito lo causado antes del 17 de enero de 2016.

Para calcular la indemnización moratoria, se tendrá en cuenta que el último salario fue de **\$13.755.921**, es decir, **\$458.530** diarios. En ese orden, por los primeros 24 meses luego de la terminación del contrato, el demandado adeuda **\$330.141.600**. A partir del 2 de junio de 2020, deberá pagar intereses de mora a la tasa máxima de créditos de libre asignación, certificada por la Superintendencia Financiera de Colombia, sobre lo adeudado por auxilio de cesantía e intereses, y prima de servicios, hasta que se produzca el pago de esas obligaciones, en los términos del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el 29 de la Ley 789 de 2002.

Ahora bien, la Sala toma nota de que al formular la excepción de buena fe, la demandada informó que procedió a constituir un depósito judicial por valor de

\$157.667.894. Manifestó que ese monto, depositado en el Banco Agrario al momento de contestar la demanda (27 de marzo de 2019, fl. 574), cubría lo adeudado por *«cesantías, intereses sobre cesantías de los años 2015 a 2018; primas de servicios entre los años 2015 a 2018; y adicionalmente vacaciones entre los años 2014 a 2018»*.

Sostuvo, además, que ello lo hacía *«con la intención de no incurrir en la sanción dispuesta por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo»*, pero acotó que el correspondiente título fuera *«retenido hasta que se produzca la sentencia en favor de la parte demandada que represento en este proceso, a fin de devolverlo a la sociedad demandada»*, o que *«solo sea entregado a la parte actora, una vez agotadas todas las posibles defensas procesales en contra de la sentencia que acogiese las pretensiones de la demanda, si ello llegare a ocurrir»*.

Desde luego, emerge palmario que por las condiciones antedichas, impuestas por el demandado, la constitución del referido depósito no ha significado el pago o solución efectiva de las obligaciones laborales adeudadas, por manera que no puede considerarse suficiente para enervar la causación de las indemnizaciones analizadas. Lo anterior, sin perjuicio de que se impute como abono o pago parcial, conforme la liquidación que realice el juez de conocimiento.

En este punto, conviene recordar que si bien, la Corte ha dispensado efecto liberatorio a los pagos realizados por el empleador por vía de depósitos judiciales, ha sido bajo el entendido de que represente un vehículo para la recepción o retiro efectivo de los recursos, lo que aquí no ha ocurrido. En efecto, en sentencia CSJ SL4400-2014, reiterada en la CSJ SL2175-2022, se recordó que:

Para que el pago por consignación produzca sus efectos plenamente liberatorios **es indispensable que alcance el efecto de dejar a disposición del beneficiario la suma correspondiente y ello se logra mediante la orden del juez ordenando lo pertinente**. Sólo en tal momento debe tenerse por cumplida la condición para que cese el efecto de la indemnización moratoria, salvo que la razón por la cual no se produzca esa orden no sea imputable a responsabilidad del consignante” (Sentencia 11 de abril de 1985).

Y en providencia CSJ SL, 20 oct 2006, rad. 28090, la Sala enfatizó:

Importa precisar que no resulta suficiente que la empleadora consigne lo que debe, o considera deber, por concepto de salarios y/o prestaciones de quien fue su trabajador, en los términos del artículo 65 del C. S. del T., sino que es su obligación notificarle o hacerle saber de la existencia del título y del juzgado a donde puede acudir a retirarlo, porque, de no obrar así, es lógico entender que no actuó con buena fe, lo que es lo mismo, que su responsabilidad se entiende extendida hasta dicho momento.

Tales criterios son plenamente aplicables, en la medida en que lo que allí subyace es la reiteración de las nociones y reglas decimonónicas incorporadas al ordenamiento jurídico. Según el artículo 1626 del Código Civil el pago efectivo es la prestación de lo que se adeuda y, para que sea válido, debe hacerse al acreedor mismo

(art. 1634 *ibídem*). Y, proceder en la forma indicada por la enjuiciada, significaría trasladar al trabajador-acreedor las consecuencias o efectos de la mora, sin justificación atendible.

Así las cosas, en perspectiva de la solución de la obligación, ninguna utilidad tiene depositar una suma de dinero, pero disponer que no puede ser entregada al demandante, porque evidentemente no surte el efecto liberatorio, en la medida en que no sale del patrimonio del deudor, ni ingresa al peculio del trabajador. Mucho menos es suficiente para demostrar buena fe, como quiera que lo pretendido es mostrar un escenario inexistente.

Indexación

En vista de su incompatibilidad con la indemnización moratoria reconocida, la actualización monetaria reclamada solo procederá para los conceptos que no están cubiertos por aquella (CSJ SL3345-2021), es decir, la sanción por no pago de intereses sobre el auxilio de cesantía y la compensación por vacaciones, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$VA = \frac{VH \times IPC \text{ Final}}{IPC \text{ Inicial}}$$

Donde:

VA = Valor actualizado

VH = Valor histórico correspondiente a las obligaciones objeto de actualización

IPC Final= Índice de precios al consumidor correspondiente al mes en el que se efectuará el pago.

IPC Inicial= Índice de precios al consumidor correspondiente a la fecha de exigibilidad del concepto laboral adeudado.

Se despacharán desfavorablemente las demás pretensiones, porque la demandante no demostró el despido, como cimiento para analizar si medió justa causa o no. Tampoco, acreditó los perjuicios sobre los que reclama la indemnización *«por concepto de reparación a bienes convencional y constitucionalmente protegidos»* o *«realizar cualquier medida simbólica o restaurativa a favor de la demandante»*. Tampoco, demostró la existencia de saldos insolutos por comisiones, más allá de las cuentas de cobro que habría presentado y de lo afirmado en la misma demanda. Finalmente, tampoco logra persuadir a la Sala de que la demandada deba reembolsarle lo que pagó por la póliza de salud que decidió adquirir, allende el subsistema de seguridad social en salud.

Costas de primera y segunda instancia a cargo de la demandada.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **REVOCA** la sentencia proferida el 18 de junio de 2019 por el Juzgado Treinta y Uno Laboral del Circuito de Bogotá D. C., dentro del proceso seguido por **NICOLE ALTMANN**

HEITMANN contra la empresa **LÍDER PRODUCTOS PUBLICITARIOS S.A.S.** En su lugar, **Resuelve:**

Primero. Declarar que entre el 6 de septiembre de 2010 y el 1 de junio de 2018, existió un contrato de trabajo a término indefinido entre **NICOLE ALTMANN HEITMANN** y **LÍDER PRODUCTOS PUBLICITARIOS S.A.S.**

Segundo. Declarar no probadas las excepciones propuestas, salvo la de prescripción, que recaerá sobre los derechos exigibles antes del 17 de enero de 2016, a excepción del auxilio de cesantía y los aportes al sistema de seguridad social en pensiones, y sin perjuicio del año adicional de gracia contemplado para la exigibilidad de la compensación por vacaciones.

Tercero. Condenar a LÍDER PRODUCTOS PUBLICITARIOS S.A.S. a pagar a **NICOLE ALTMANN HEITMANN**, las siguientes sumas de dinero:

- **\$75.850.527**, por auxilio de cesantía.
- **\$2.825.348**, por intereses sobre el auxilio de cesantía.
- **\$2.825.348**, a título de sanción por no pago de los intereses sobre el auxilio de cesantía, que deberán indexarse al momento del pago, conforme la fórmula descrita en la parte motiva.
- **\$27.348.703**, por prima de servicios.

- **\$23.518.804**, a título de compensación por vacaciones, que deberán indexarse al momento del pago, conforme la fórmula descrita en la parte motiva.
- **\$275.294.796**, por indemnización por falta de consignación del auxilio de cesantía.

Cuarto. Condenar a LÍDER PRODUCTOS PUBLICITARIOS S.A.S. a pagar a **NICOLE ALTMANN HEITMANN**, **\$330.141.600** por la indemnización moratoria generada entre el 2 de junio de 2018 y el 1 de junio de 2020; a partir del día siguiente, la condena a pagar intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera de Colombia, sobre lo adeudado por auxilio de cesantía e intereses, y prima de servicios, hasta el pago efectivo de estos conceptos.

Quinto. Condenar a LÍDER PRODUCTOS PUBLICITARIOS S.A.S., a pagar a la administradora de fondos de pensiones a la que se encuentre afiliada la actora, el monto del cálculo actuarial causado por los periodos laborados, conforme la liquidación que realice dicha entidad de seguridad social.

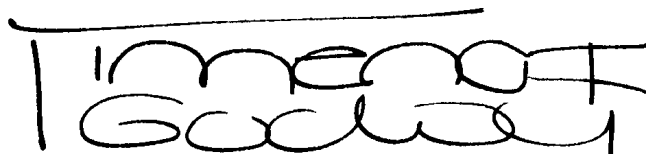
Sexto. Absolver de las demás pretensiones.

Costas, como se dijo.

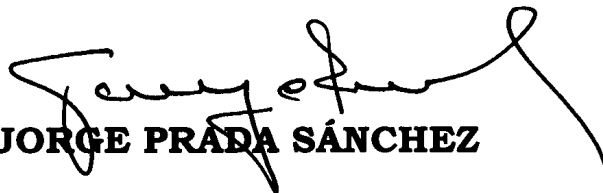
Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO
SALVO EL VOTO



JORGE PRADA SÁNCHEZ



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

SALVAMENTO DE VOTO

MAGISTRADA

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Radicación No. 90612

Magistrado Ponente: JORGE PRADA SÁNCHEZ

**PROCESO DE: NICOLE ALTMANN HEITMANN contra
LÍDER PRODUCTOS PUBLICITARIOS S.A.S.**

Con el acostumbrado respeto por las decisiones que toma esta Corporación, a continuación presento los argumentos que me llevan, a disentir de la sentencia de instancia adoptada en el asunto de la referencia.

En la parte pertinente, de la Sentencia de instancia, de la cual me aparto la mayoría de la Sala expuso:

Se reitera, fue un vínculo ejecutado en razón a la persona de la trabajadora, de quien el empleador se benefició directamente por sus servicios, de modo que no se evidencia que el convocado al proceso hubiera actuado de buena fe; por ende, hay lugar a la aplicación de las sanciones bajo estudio.

A título de indemnización por falta de consignación del auxilio de cesantía, el demandado adeuda **\$275.294.796**, teniendo en cuenta que está prescrito lo causado antes del 17 de enero de 2016.

Para calcular la indemnización moratoria, se tendrá en cuenta que el último salario fue de **\$13.755.921**, es decir, **\$458.530** diarios. En ese orden, por los primeros 24 meses luego de la terminación del contrato, el demandado adeuda **\$330.141.600**. A partir del 2 de junio de 2020, deberá pagar intereses de mora a la tasa máxima de créditos de libre asignación, certificada por la Superintendencia Financiera de Colombia, sobre lo adeudado por auxilio de cesantía e intereses, y prima de servicios, hasta que se produzca el pago de esas obligaciones, en los términos del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el 29 de la Ley 789 de 2002.

Ahora bien, la Sala toma nota de que al formular la excepción de buena fe, la demandada informó que procedió a constituir un depósito judicial por valor de \$157.667.894. Manifestó que ese monto, depositado en el Banco Agrario al momento de contestar la demanda (27 de marzo de 2019, fl. 574), cubría lo adeudado por «cesantías, intereses sobre cesantías de los años 2015 a 2018; primas de servicios entre los años 2015 a 2018; y adicionalmente vacaciones entre los años 2014 a 2018».

Sostuvo, además, que ello lo hacía «con la intención de no incurrir en la sanción dispuesta por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo», pero acotó que el correspondiente título fuera «retenido hasta que se produzca la sentencia en favor de la parte demandada que represento en este proceso, a fin de devolverlo a la sociedad demandada», o que «solo sea entregado a la parte actora, una vez agotadas todas las posibles defensas procesales en contra de la sentencia que acogiese las pretensiones de la demanda, si ello llegare a ocurrir».

Desde luego, emerge palmario que por las condiciones antedichas, impuestas por el demandado, la constitución del referido depósito no ha significado el pago o solución efectiva de las obligaciones laborales adeudadas, por manera que no puede considerarse suficiente para enervar la causación de las indemnizaciones analizadas. Lo anterior, sin perjuicio de que se impute como abono o pago parcial, conforme la liquidación que realice el juez de conocimiento.

En este punto, conviene recordar que si bien, la Corte ha dispensado efecto liberatorio a los pagos realizados por el empleador por vía de depósitos judiciales, ha sido bajo el entendido de que represente un vehículo para la recepción o retiro efectivo de los recursos, lo que aquí no ha ocurrido. En

efecto, en sentencia CSJ SL4400-2014, reiterada en la CSJ SL2175-2022, se recordó que (...).

Contrario a lo considerado por la mayoría de los integrantes de la Sala, estimo que no debió imponerse condena por indemnización moratoria, con posterioridad al pago por consignación que, con carácter preventivo, debidamente informado y bajo la condición entrega en caso de perder el proceso, hiciera la demandada.

De tiempo atrás he considerado que esa actuación debería permitirse, aceptarse y que, dicho pago tiene efecto liberatorio, en tanto evidencia buena fe de la compañía pues, no obstante la existencia de la discusión jurídica, liquida y consigna los valores que podría llegar a deber y los deja a disposición del juez laboral a cargo, mientras se resuelve el conflicto jurídico.

Conozco la posición jurisprudencial que se registró en el fallo pero, como le he expuesto en múltiples y diferentes escenarios académicos, estimo que debería considerarse una evolución en este sentido, que permita y valide el pago preventivo con efectos liberatorios, bajo la convicción fundada de haber actuado legalmente y esperar la decisión judicial.

Fecha ut supra,


JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO
Magistrada