CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

Magistrado ponente

SL1420-2025

Radicación n.° 11001-31-05-024-2016-00127-01

Acta 16

Bogotá, D. C., diecinueve (19) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Sala el recurso de casación que interpuso **AMIRA ESPERANZA MÉNDEZ HIDALGO** contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, profirió el treinta y uno (31) de mayo de dos mil veinticuatro (2024), en el proceso que le instauró a **BAYER S. A.**, al **FONDO DE EMPLEADOS BAYER (FEBAY)** y a **IMPULSO TEMPORAL SAS.**

I. ANTECEDENTES

Amira Esperanza Méndez Hidalgo llamó a juicio a BAYER S. A., FEBAY e Impulso Temporal SAS para que se declara que, con todas ellas, existió un contrato de trabajo escrito a término indefinido, que inició el 3 de julio de 1990 y seguía vigente para la fecha de presentación de la demanda; que radicó carta de renuncia, el 24 de abril de 2013,

motivada por acoso laboral; que hubo un despido indirecto; que sus empleadores *«terminaron el vínculo»* sin reconocerle y pagarle el reajuste de prestaciones sociales junto con las indemnizaciones legales, así como,

> […] el bono habitual pagadero en el primer semestre de cada año, con promedio mensual de un millón de pesos, el beneficio directo del Fondo Mutuo de Inversión, causado desde el 1 de enero de 2008, sucesivo y mensualmente aportado hasta junio 15 de 2013, a liquidar y consignar sobre el 3 % del ahorro aportado con base en el salario devengado en cada mes causado y a cargo de BAYER S. A.; reajuste de cesantías, reajuste de intereses sobre cesantías, reajuste de primas legales y extralegales (Fondo mutuo de inversión), reajuste de vacaciones, reliquidación de la liquidación final de prestaciones sociales, indemnización plena parcial derivada de las afectaciones en la salud desde que se inició, sin fundamento legal, presiones indebidas para con la gestión de la demandante y por parte del representante legal de FEBAY fuera auditada y luego absuelta de toda presunta irregularidad administrativa o contable; perjuicios materiales y morales derivados del actuar de miembros de junta por las presiones indebidas y acoso laboral que originaron el despido indirecto.

Solicitó, en consecuencia, se condenara a las demandas a: *i)* cancelarle el *«factor salarial del promedio mensual del bono habitual, dejado de tener en cuenta por el rendimiento en la gestión de gerente durante toda la relación laboral»* y, con base en ello, reliquidarle las prestaciones sociales y vacaciones; *ii)* pagarle el beneficio directo del fondo mutuo de inversión, causado desde el 1° de enero de 2008, *«sucesivo y mensualmente aportado hasta junio 15 de 2013»* y, *iii)* liquidar y consignar sobre el 3 % del ahorro aportado con base en el salario devengado en cada mes causado, a cargo de BAYER S. A., la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, la indemnización del artículo 64 del CST, lo probado, las costas, así como,

> […] la liquidación legal, conforme a dictamen pericial que se decrete para este fin, teniendo en cuenta, que durante la vigencia del contrato de trabajo se presenta la indemnización moratoria sin solución de continuidad, mediando el despido indirecto por parte del empleador, que conlleva el incremento no solo de las prestaciones sociales acumuladas, sino este concepto invocado y su impacto en la liquidación final recibida, sujeta al incremento que incorpore los conceptos dejados de reconocer y pagar.
>
> […]
>
> la indemnización plena parcial por las afectaciones en la salud causadas desde las presiones indebidas y las que se derivan de esta en la actualidad, conforme a la liquidación de los perjuicios materiales que elabore un perito especializado en medicina laboral, y conforme al cuestionario que se precise en la oportunidad procesal debida.
>
> […]
>
> reconocer las afectaciones en la salud, como al pago de los perjuicios morales irrogados por la conducta desplegada para lograr el retiro de la actora, en especial, con los informes sistemáticos de que fue objeto y el acoso laboral desplegado en su contra.
>
> […]
>
> los reajustes acumulados de las prestaciones sociales causadas durante toda la relación laboral.
>
> […]
>
> pagar el valor del tratamiento y recuperación parcial o total de la actora, tanto para las afectaciones en la salud que padece, como de las terapias y demás procedimientos que ordenen los cardiólogos y demás especialistas que sean necesarios consultar y pagar para este fin.

Relató que laboró para BAYER S. A. desde el 26 de junio de 1990, la cual sustituyó el contrato de trabajo a término indefinido, el 23 de agosto de 1994, a Impulso Temporal SAS, que hizo lo mismo respecto a FEBAY, el 10 de octubre de 1994, pero precisando que tenía efectos retroactivos desde el 1° de ese mes; que se desempeñó como secretaria oficinista especializada y gerente del fondo de empleados; que su correo

electrónico institucional era esperanza.mendez@fondosempleadosBAYER.com.

Refirió que su cargo gerencial tuvo los siguientes «*antecedentes*»,

> […] 10.1.- El 1 de abril de 2007 fue encargada de la gerencia del fondo durante seis (6) meses sin el incremento de salario.
>
> 10.2.- BAYER S. A., otorgó el Beneficio del Fondo Mutuo de Inversión, que consignaba esta entidad a los empleados mensualmente, una parte según el porcentaje de ahorro. La demandante aportaba el 6% del salario y BAYER S. A. consignaba el 3 %.
>
> 10.3.- El 1 de noviembre de 2008, BAYER S.A., comunica al fondo que a partir del primero de enero del 2008, la empresa suspende los auxilios que le otorgan al fondo para el pago de nóminas y que debe volverse autónomo asumiendo sus propios gastos. Solo reconocerán el monto correspondiente a los salarios de la demandante, pero los demás empleados del fondo los debe asumir el propio fondo.
>
> 10.4.- El 1 de marzo de 2009, se fusiona el fondo de empleados de BAYER con el Fondo de empleados de Schering y se hace el proceso de incorporación total incluidos los empleados y planta de personal.
>
> 10.5.- Se le informa a la Asamblea los cambios que se originan por las anteriores decisiones de BAYER S. A., que repercutió en el reconocimiento de intereses a los asociados sobre el monto de ahorros y el cobro de intereses sobre los créditos.
>
> 10.6.- Se incluye en el presupuesto del fondo la generación de pago de salarios y prestaciones de la gerente del fondo a partir del 1 de marzo de 2009.
>
> 10.7.- La Junta directiva del fondo hace consulta al especialista en derecho laboral Edgar Namen, si puede o no el fondo suspender de manera unilateral, el reconocimiento de prestaciones extralegales. Esto con el fin de determinar si podían suspender los beneficios adquiridos de la demandante.
>
> 10.8.- El 1 de enero de 2011, se establece para el fondo su. propia carta de beneficios, en razón a que BAYER S. A. dejo de hacer los pagos de los auxilios de nómina para el reconocimiento y pago de salarios de FEBAY, la demandante no renuncia a esos derechos.

10.9.- La miembro de junta señora María Victoria Rojas, en claro impedimento legal y ético, consigue que siendo su hijo estudiante activo en la Universidad Nacional, realice las prácticas en el Fondo.

10.9.1.- Se tramitó la autorización de la Junta el 1 de mayo de 2011, y se permitió que el estudiante estuviera como pasante con unos horarios especiales, que desbordaron la autonomía del fondo y la propia de la gerencia.

10.9.2.- El estudiante aupado por la relación laboral de su progenitora, no cumplía lo horarios convenidos, alteraba los registros en el sistema contable, y siempre decía que ese sistema era muy atrasado.

10.9.3.- Todos los arreglos se efectuaron por parte del Ingeniero de sistemas que atendía al fondo y del contador que estaba contratado por Outsourcing.

10.9.4.- La Universidad Nacional pidió la calificación del pasante, que por esos antecedentes fue negativa, es más como profesional no apto.

10.9.5.- Desde ahí comenzaron los problemas originados por María Victoria Rojas en contra de la demandante, que concluyó con la presión indebida para la renuncia motivada de la demandante.

10.10.- El 1 de febrero de 2012, se analizan en Junta directiva, el balance y cifras a presentar a la Asamblea, encontrando que el resultado final hubo dos millones de excedentes menos que en el año anterior. El presidente injustificadamente se enoja con la demandante, según él, porque la instrucción dada con anticipación al ejercicio, era mostrar una mejor y calificada gestión y que, existía una presunta equivocación de la demandante en la distribución de intereses a los asociados.

10.11.- Los anteriores reparos injustificados, ocasionaron incapacidad otorgado a la demandante durante 20 días por problemas de salud, siendo necesario que le efectuaran una histerectomía de urgencia por anemia aguda, precipitado por el aumento en el ritmo de trabajo generado por la excesiva presión de informes de Junta y de otros miembros, que en silencio manifestaban su intención que la demandante renunciara.

10.12.- El 1 de abril de 2012, la junta directiva decide modificar los parámetros de presupuestos del fondo, mediante tablas de colocación de crédito y de captación de ahorro, como metas para ese y siguiente año. Se estuvieron haciendo ajustes desde mayo, se continuó con noviembre y la tabla real no fue completamente ajustada por lo tanto el presupuesto real no hubo, todo bajo la orientación y presión de los miembros de Junta.

10.13.- A junio 1 de 2012, el fondo contaba con un contador por *outsoursing*, quien atendía — todos los requerimientos de la Junta Directiva. Con el fin de presionar con mayor eficacia, sin terminar el año fiscal, la Junta decide y determina, prescindir de esos servicios que crearon traumatismo administrativo, pues nombró una contadora que fue seleccionada y entrevistada por la propia Junta Directiva, sin contar para nada con los antecedentes y necesidades del fondo y los empalmes de los sistemas utilizados por BAYER S.A.

10.14.- La Junta directiva cuestiona, sin ningún fundamento legal, la contratación de seguros de vehículos, seguros de exequias, seguros de medicina prepagada y descalifican los métodos utilizados para la asignación de las empresas que debían atender esos servicios, que eran idóneos y correspondían a la ausencia de cogobierno de la Junta.

10.15.- El 1 de julio de 2012, BAYER S. A., comunica a la Junta directiva que a partir del primero de diciembre de 2012, retira el respaldo de plataforma de correos, equipos de cómputo y red de internet para el Fondo, por lo que se debe contratar por parte del fondo todos estos servicios, con una empresa especializada en esta materia.

10.16.- A la demandante, se le ordenó que hiciera todas las cotizaciones necesarias, eso sí, apoyada en el ingeniero de sistemas de BAYER S.A., William León, quien era en su momento el responsable para BAYER S. A. de todo el tema de comunicaciones del Fondo, contando con los antecedentes de los sistemas vigentes.

10.16.1.- La demandante atendió con suficiencia y cumplió con el anterior requerimiento.

10.16.2.- La Junta Directiva autorizó rentar los equipos de cómputo, se presentaron varias propuestas y la junta aprobó una específica denominada NEGSA soluciones, contratada para entregar equipos con capacidad de 32 bit para que fueran compatibles con el sistema contable.

10.16.3.- Sin tener en cuenta el requerimiento de capacidad de 32 Bit, enviaron de 64 bits.

10.17.- La Junta directiva cuestiona el sistema contable que se estaba implementando, ya desde el año anterior negociado bajo la decisión y parámetros de la misma Junta.

10.17.1.- El argumento aducido, para cuestionarlo se basó en la falta de seguridad, se dijo que era demasiado obsoleto, porque se manejaba sobre una plataforma que ya no servía para servicios en línea.

10.17.2.- Por las anteriores razones, la junta ordenó una auditoria al sistema.

10.17.3.- La demandante solicitó y fundamentó a la junta una oportunidad teniendo en cuenta el contrato vigente, en especial, que aún no se había podido implementar por diferentes inconvenientes presentados, directamente relacionado con el trabajo obligado que era necesario realizar sobre la red de BAYER S. A.

10.17.4.- En anterior escenario, se dejó por sentado que existía y se debía respetar diferentes protocolos de seguridad, que requerían tiempo y los procedimientos que traumáticamente a toda costa quería imponer la Junta.

10.18.- El 28 de octubre de 2012, se conoce la noticia de que Interbolsa seria intervenida, al parecer, por malos manejos, y como el fondo de empleados tenía unos depósitos de más o menos 800 millones en Cdt's con vencimientos en noviembre y diciembre, se delegó en la demandante recuperar esos depósitos como en efectivamente lo logró, siendo la Junta indulgente con su directa conducta que pretendió trasladar a la eficiente demandante.

10.19.- La Junta Directiva, decide publicar, sin ninguna justificación, una convocatoria interna en BAYER S.A., para que quienes estuvieran interesados en postular y aplicar al cargo de Gerente del Fondo de Empleados. El presidente de la junta por correo electrónico de la gerente da la orden a la demandante para que lo publique, como en efecto lo hizo, sin modificar en absoluto la redacción del correo enviado.

10.20.- Se crea y suscita serias y fundadas inquietudes entre los asociados, para indagar la veracidad en la información publicada para la convocatoria de nombramiento de Gerente, existiendo el contrato vigente con la demandante; la Junta hace responsable sin fórmula de juicio a la actora, y por tanto, le solicita verbalmente la renuncia al cargo de gerente, no sin antes ordenarle, que lo haga mediando la petición del motivo de trámite de la pensión que no se había iniciado.

10.21.- La Junta directiva del fondo pide a la auditoria que atendía al fondo SERFISCAL que haga una auditoria exhaustiva a todas las operaciones para determinar manejos dudosos en la gestión de la demandante. Igualmente la Junta directiva cita a reunión extraordinaria y exige a la demandante que prescinda de los servicios de la patinadora y de la asistente, sin su consentimiento, pretendiendo con ello, bloquear, obstaculizar y traumatizar el cumplimiento de las funciones asignadas al cargo de gerente, precisamente por la exigencia de la renuncia

solicitada a la demandante, en los términos del numeral 10.20.- precedente.

10.21.- Debido a la presión permanente y el precario estado de salud que enfrentó la demandante por esa causa, en especial, porque todos los informes presentados a la Junta Directiva no eran bien recibidos, por el contrario, eran infundadamente cuestionados y diferidos con desdén, situación que obligó a la demandante bajo esa precisa y sistemática presión a atender la solicitud verbal de presentar la renuncia al cargo de gerente y así lo hizo el 24 de abril de 2013, pero aduciendo el motivo de la pensión, como se lo exigió en dicha oportunidad también la Junta Directiva y los miembros disidentes abroquelados con la gerencia de BAYER S.A.

10.22.- Debido a la presión, maltrato acoso laboral recibido por parte de la Junta Directiva del Fondo, especialmente por parte de María Victoria Rojas, la demandante comenzó a presentar demasiados quebrantos de salud, tales como reacciones y sensaciones anormales en el cuerpo, relacionadas con alergias repetitivas, migrañas constantes, depresiones y elevación de la presión arterial. Estas alteraciones en la salud, la obligó a solicitar cita médica, luego tramitar las incapacidades, que con frecuencia tuvo que enfrentar, pero debido a la sobresaliente responsabilidad demostrada en su trabajo, nunca pudo tomar y disponer de las incapacidades, precisamente ante la presión del trabajo y el acoso laboral de la Junta directiva, que finalmente la obligó a dimitir.

Explicó que su jornada laboral era de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., que se extendía con ocasión de las reuniones de la junta directiva, asambleas y comités, sin descanso compensatorio alguno; que dentro de sus funciones se encontraban, entre otras: ejecutar las decisiones, acuerdos y orientaciones de la asamblea, junta directiva, comité de control social y auditoría externa; elaborar el presupuesto interno y externo para aprobación de la primera; dirigir, coordinar y supervisar el desempeño de los trabajadores del fondo y atender las relaciones de este; rendir los informes a los entes de administración y control del mismo.

Indicó que cumplió sus labores sin solución de continuidad hasta el 15 de junio de 2013; que su última asignación mensual fue de $6.919.952 más *«bono sucesivo, habitual y continuo de un promedio mensual de $1.000.000 por resultados obtenidos, reconocidos, acumulados y pagados en el primer semestre de cada año causado»;* que presentó su renuncia el 24 de abril de ese año, con fundamento en el acoso laboral del que fue víctima por parte de los miembros de la junta directiva, originados en la deficiente calificación del descendiente de María Victoria Rojas, quien se lo impuso como su pasante; que por instrucción verbal de dicho órgano, *«elaboró y modificó la carta de renuncia motivada»* en la misma fecha anotada.

Apuntó que las enjuiciadas omitieron el pago de los emolumentos, sanciones y reliquidaciones reclamadas (f.os 144 a 160, cuaderno 1 del juzgado, expediente digital).

BAYER S. A. y FEBAY, en escritos separados, pero a través del mismo apoderado, se opusieron a las pretensiones. Manifestaron que los hechos no eran ciertos o no les constaban. Blandieron en su defensa las excepciones de mérito de inexistencia de la obligación, carencia del derecho reclamado, prescripción, pago, cobro de lo no debido, buena fe, falta de título y causa y abuso del derecho (f.os 213 a 230 y 233 a 255 *ib.,* respectivamente).

Impulso Temporal SAS se resistió a las rogativas. Dijo que ninguna circunstancia fáctica le constaba o era cierta. Esgrimió los medios de defensa perentorios de inexistencia

de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe, compensación, *«exceptio plus petitum»* e *«innominada»* (f.os 518 a 525, *ibidem*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Bogotá, el 21 de abril de 2023, decidió:

> [...] PRIMERO. - DECLARAR que entre la señora AMIRA ESPERANZA MÉNDEZ HIDALGO y la sociedad BAYER S. A., existió un contrato de trabajo vigente desde el día 26 de junio de 1990 hasta el 2 de octubre del año 1994, devengando como último salario la suma de 428.000, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.
>
> SEGUNDO. - DECLARAR que entre la señora AMIRA ESPERANZA MÉNDEZ HIDALGO y el FONDO DE EMPLEADOS BAYER FEBAY, existió un contrato de trabajo desde el día 1 de octubre del año 1994 hasta el 16 de junio de 2013 el cual terminó por renuncia presentada por la demandante, terminó (sic) durante el cual la demandante desempeñó el cargo de OFICINISTA ESPECIALIZADO y luego el de GERENTE DE FEBAY, recibiendo como última remuneración mensual fue la suma de 6.919.952, conforme a lo motivado.
>
> TERCERO. - ABSOLVER a las demandadas de todas y cada una de las pretensiones condenatorias incoadas en su contra por parte de la demandante.
>
> CUARTO. -DECLARAR probados los hechos sustentos de las excepciones tituladas 1) Inexistencia de la obligación.2) Carencia del derecho reclamado.3) Cobro de lo no debido, declarándose el despacho relevado del estudio de las demás pretensiones.
>
> QUINTO. -CONDENAR en costas a la parte demandante, [...] (Acta de f.os 359 a 360, en relación con el link de audiencia de f.° 361, cuaderno 2 del Juzgado, expediente digital).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 31 de mayo de 2024, al resolver la

apelación que la accionante interpuso, confirmó la decisión inicial y le impuso costas.

Especificó que, con observancia al artículo 66 A del CPTSS, teniendo en cuenta los puntos de la alzada, determinaría: *i)* la existencia de un contrato de trabajo entre la demandante y BAYER S. A., que se ejecutó desde el 26 de junio de 1990 y hasta el 13 de junio de 2013 y, de ser así, *ii)* la procedencia de las indemnizaciones del artículo 64 del CST y la por perjuicios derivados del pretenso acoso laboral, así como de la reliquidación de las prestaciones sociales y vacaciones con ocasión del carácter salarial del bono habitual y beneficio directo del fondo mutuo de inversión.

Del contrato de trabajo con BAYER S. A.

Precisó que con independencia del nombre que le asignen las partes, el contrato de trabajo se configura por la forma en la que se ejecuta la prestación, haciendo primar la realidad sobre las formas (artículo 53 de la CP); que, al respecto, en el expediente se contaba con la siguiente prueba documental:

1) Contrato a término indefinido celebrado entre la demandante y BAYER S.A., con fecha de inicio de labores el 26 de junio de 1990 y de terminación 30 de agosto de 1994, lapso en el cual se desempeñó en el cargo de secretaria y posteriormente como oficinista especializado en el fondo de empleados de FEBAY.

2) Liquidación de prestaciones sociales como consecuencia del contrato de trabajo suscrito entre la accionante e Impulso Temporal SAS entre el 1° de septiembre y el 2 de octubre de 1994, cuando era *«oficinista especializado»*.

3) Contrato individual de trabajo celebrado entre aquella y FEBAY, con inicio de labores el 1° de octubre de 1994 para desempeñarse en el mismo cargo mencionado.

Agregó que la representante legal de BAYER S. A., al rendir interrogatorio de parte aceptó:

i) que se contrató a la demandante por el periodo comprendido entre junio de 1990 al 30 de agosto de 1994, fecha en la cual la empresa se liquidó y canceló las prestaciones sociales a las que tenía derecho;

ii) que aquella se vinculó posteriormente a FEBAY;

iii) que desde la creación de este, la sociedad efectuó donaciones y aportes los cuales no solamente eran giros en dinero, sino que también permitía el uso de sus instalaciones, equipos de cómputo y software, sin que ello significará que las personas vinculadas con FEBAY fueran trabajadores o prestaran servicios para BAYER S. A., porque ambas tenían objetos sociales y actividades distintas e independientes; que los dineros se entregaban a título de donación y el fondo los destinaba con independencia, ya fuera para el pago de nómina o para cualquier otra

necesidad.

Añadió que la representante negó:

iv) que se sustituyera el contrato de trabajo a la sociedad Impulso Temporal SAS;

v) que la demandante fuera beneficiaria del pacto colectivo existente en BAYER S. A., pues únicamente le aplicaron los beneficios extralegales vigentes por el periodo en que estuvo vinculada a la sociedad (junio de 1990 a agosto 1994), por lo que posterior a esta fecha no le eran extensibles.

vi) que la empresa cancelara valor alguno a aquella, con posterioridad a 1994 a título de bono de mera liberalidad y que el mismo tuviera incidencia salarial, en vista que luego del rompimiento de la atadura contractual laboral, la accionante no tenía derecho alguno a disfrutar de beneficios exclusivos de los trabajadores de la sociedad farmacéutica.

Destacó que, a su turno, la representante legal de FEBAY, negó: *i)* que sustituyera el contrato celebrado con la demandante a BAYER S. A., porque esta celebró contrato de trabajo directamente con el fondo a partir del 1° de octubre de 1994 y fue terminado el 16 de junio de 2013 por renuncia presentada por ella y, *ii)* que BAYER S. A. pagará a la citada beneficios salariales hasta el año 2013, por cuanto ambas son entidades totalmente independientes.

Resaltó que en su versión aceptó: *iii)* que FEBAY se encontraba ubicada en las instalaciones de BAYER S. A. para poder prestar servicios a sus asociados, pero sin pagar ningún valor por ese uso, ya que esto era una ayuda de la farmacéutica al igual que las donaciones; *iv)* que la junta directiva le solicitó a la accionante informes en los años 2012 y 2013 por estar facultada para ello, siendo una de estas exigencias recuperar la cartera producto de la crisis de Interbolsa, así como la auditoría por iguales periodos; *v)* que la petente presentó incapacidades en 2011 y 2013, las cuales le fueron respetadas y, *vi)* que luego el fondo adquirió sus propios equipos de cómputo.

Reseñó que la representante legal, en lo que atañe con la renuncia de la empleada, afirmó que la junta directiva no se la solicitó y que fue ella quien la presentó de manera libre y voluntaria, argumentando temas de su pensión de vejez y fue recibida por el presidente del órgano directivo en mayo de 2013, sin que existiera otra con anterioridad.

Memoró que también explicó, respecto de los pagos extralegales cancelados, que correspondían a un bono de desempeño pagado en última oportunidad en junio de 2013 por los objetivos corporativos cumplidos; que le era otorgado por mera liberalidad al evidenciarse el cumplimiento de objetivos impuestos previamente por la junta directiva, sin incidencia salarial; que se liquidaba de acuerdo con el porcentaje de satisfacción de las metas, que

a su vez se medían a nivel de equipo de trabajo y no de manera individual.

Trajo a colación que la representante de Impulso Temporal SAS apuntó que la señora Méndez Hidalgo laboró para esa empresa entre el 1° de septiembre y el 2 de octubre de 1994, como trabajadora en misión en BAYER S. A.; que ese vínculo feneció por necesidades del servicio y le pagó todas las prestaciones.

Expuso que la actora, en su interrogatorio, aseveró,

> […] haber celebrado contrato de trabajo con BAYER S. A. el día 26 de junio de 1990 para desempeñar el cargo de secretaria, siendo terminado el día 30 de agosto de 1994, aceptó haber recibido por dicho interregno de tiempo el pago de manera completa de salarios y prestaciones sociales. De igual modo aceptó que con posterioridad al 30 de agosto de 1994 se vinculó laboralmente con IMPULSO TEMPORAL S. A. (sic) a partir del 01 de septiembre de 1994.
>
> Frente al vinculó que la ató con la sociedad IMPULSO TEMPORAL S.A. (sic) refirió haber celebrado contrato laboral del 09 de septiembre al 02 de octubre de 1994 por necesidad de la empresa usuaria BAYER S. A., desempeñando el cargo de oficinista especializado, dándole continuidad al cargo que venía desempeñando previamente con BAYER, prestando sus servicios en el mismo lugar, con el mismo jefe y ejerciendo las mismas labores. Aseguró haber recibido por parte de esta demandada el pago de prestaciones sociales.
>
> Adujó ser cierto haber laborado para el FONDO DE EMPLEADOS DE BAYER – FEBAY desde el año 1994 al 15 de junio de 2013, siendo FEBAY quien le cancelaba directamente su salario. Expuso que la junta directiva nombraba al gerente de FEBAY, siendo el órgano encargado de hacer cumplir las obligaciones de FEBAY como también dar lineamientos que debe desarrollar el gerente, quien tiene la obligación de presentar mensualmente informes de gestión ante la junta directiva de acuerdo con presupuestos, objetivos de cartera, recaudo de ahorros, aportes, afiliación de asociados y rentabilidad previamente definidos por la junta.

Afirmó que para los años 2012 y 2013 cumplió con los objetivos definidos por la junta directiva aun cuando se presentaron traumatismos con el presupuesto aprobado; aceptó que la junta directiva de manera verbal le informaba que no estaba cumpliendo con los objetivos definidos. Expuso haber presentado queja por acoso laboral ante la junta directiva por escrito, siendo respondida por el señor JOSÉ OMAR CUERVO de recursos humanos de BAYER. Indicó que en el año 2012 cumplió los requisitos para acceder a su pensión, encontrándose actualmente pensionada por vejez.

En relación con los pagos recibidos en los últimos tres años informó devengar salarios, prestaciones sociales y lo señalado en la carta de beneficios que consagraba prestaciones extralegales tales como: auxilio de alimentación, salud y estudios que nunca utilizó. También afirmó haber recibido bono por desempeño (consignado en la carta de beneficios firmado por los trabajadores de FEBAY) entregado de acuerdo con el cumplimiento de objetivos atados al equipo de trabajo y a su desempeño como gerente de FEBAY, siendo la accionante evaluada por la junta directiva. Prestación que se cancelaba cada año resaltando que recibió el pago del bono correspondiente al año 2013 el día 01 agosto de este mismo año junto con el pago de sus prestaciones sociales.

Reseñó que los anteriores bonos eran extralegales y no se tenían en cuenta para el pago de prestaciones sociales al estar reconocidos en una carta de beneficios precisando que, cuando estuvo vinculada con BAYER fue beneficiaria del pacto colectivo existente al interior de esta compañía, no obstante, cuando ingresó a FEBAY continuó devengando dichos beneficios extralegales, pero se denominaban carta de beneficios al interior de FEBAY.

En punto a las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que dejo de prestar sus servicios en favor de FEBAY refirió que, para la junta del mes de abril de 2013 al estar (en palabras de la demandante) *"estresada"* por situaciones vividas relacionadas con el manejo del fondo de empleados, decidió renunciar aun cuando no había radicado los documentos para solicitar su pensión, asegurando que ello lo tenía que hacer en el mes de junio de ese mismo año, fecha en la que cumplía la edad requerida para acceder a la pensión.

Aseguró que en la misiva de terminación del contrato indicó que la razón de tal decisión fue por motivos ajenos a su voluntad. Sin embargo, reseñó que el presidente de ese entonces de la junta directiva le indicó que no renunciará por los motivos expuestos, sino que dijera que lo hacía por haber solicitado su pensión de vejez. Renuncia que se hizo efectiva a partir de junio de 2013 por cuanto la accionante contaba con periodos de vacaciones sin disfrutar.

Coligió, tras parafrasear los testimonios de Luz Mireya Vargas Castillo, Noel Alejandro Marín, Adid Helena Méndez Hidalgo, Juan Camilo Lombana Villate, Omar Rodríguez Lavado que, a la luz de la sana crítica y la libre formación del convencimiento, el haz probatorio era insuficiente para acreditar que el servicio de la demandante se prestó para BAYER S. A. con posterioridad a 1994, en tanto no se allegó ningún medio de convicción que soportara esa afirmación.

Expuso que Luz Mireya Vargas Castillo y Juan Camilo Lombana Villate, compañeros de la accionante, la primera de noviembre del año 2010 hasta febrero de 2013 y el segundo desde el 4 de septiembre de 2006 al 23 de abril de 2015, señalaron que la actora siempre trabajo para FEBAY, por cuanto ingresaron a trabajar al mismo fondo y aquella ya estaba laborando, sin que les constara si previamente había firmado contrato alguno con BAYER S. A.

Sostuvo que también manifestaron que la demandante siempre recibió órdenes de la junta directiva del fondo, lo cual tenía soporte en las certificaciones de labores y comunicaciones en las que se le informaba a la actora sobre los incrementos de los salarios percibidos, ambos firmados por el presidente de la junta directiva; que coincidieron en manifestar que aunque FEBAY funcionaba en las instalaciones de la farmacéutica, ambas eran independientes.

Dijo que la versión de Noel Alejandro Marín era confusa y no ofrecía certeza en punto a quien era la persona jurídica

que remuneraba los servicios prestados por la demandante, en vista que aseguró que lo era BAYER porque en el *«cargue de saldos al sistema de Febay no vio pagos de nómina en favor de»* aquella, empero posteriormente negó tener acceso a la nómina, sueldos, prestaciones sociales del fondo en su calidad de proveedor tecnológico de este, como tampoco lo relacionado a dichos conceptos; mientras que, a Adid Helena Méndez Hidalgo - hija de la demandante-, no le constaba ninguna circunstancia del trabajo de su progenitora.

Evocó que la promotora del juicio confesó que trabajó,

> [...] tanto para BAYER S.A. como para FEBAY en el año 1994 al 15 de junio de 2013, reconociendo la distinción de estas dos personas jurídicas y afirmó que el fondo de empleados era quien le cancelaba directamente sus salarios. Aceptó que era la junta directiva de FEBAY quien le impartía órdenes y a quien ella debía rendir informes de sus gestiones realizadas como gerente de FEBAY, sin que de su dicho se demuestre que hubiese prestado servicio alguno en favor de BAYER S. A. de manera personal posterior al 30 de agosto de 1994.

Dedujo que las funciones a partir del 2 de octubre de 1994 fueron a favor de FEBAY, de forma autónoma e independiente de BAYER S. A., sin que tuviera eco el argumento del apelante de que esta última era su empleadora en razón a que era la que pagaba su salario y suministraba los equipos de cómputo, pues quedó demostrado que ello fue indispensable para que el fondo cumpliera su objeto social.

Negó que existiera la sustitución patronal reglada en el artículo 67 del CST, por cuanto no se acreditó la existencia

del contrato con BAYER S. A. con posterioridad a la fecha anotada, ni que ésta «*transfiriera su actividad*» a las otras dos accionadas, como tampoco que la primera hubiese variado su identidad o fuese reemplazada por FEBAY, porque de ello no daba cuenta el certificado de existencia y representación legal.

Recordó que esta Corporación ha sostenido que la presunción del artículo 24 *ibidem,* no exonera al trabajador que pretende su aplicación de acreditar, además de la prestación personal del servicio, otros aspectos necesarios para la procedencia de las obligaciones que reclama (CSJ SL728-2021) y, ante la ausencia de prueba, no podía considerar que el empleador para el 2013 fuera BAYER S. A.

De la terminación del contrato con FEBAY.

Puso de presente que, en tratándose del denominado despido indirecto y al tenor del artículo 167 del CGP, le correspondía a la actora probar la alegación y existencia de la conducta invocada para terminar el contrato de trabajo, para que así el juzgador pudiera valorar si constituye o no la justa causa prevista en el literal b) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, debiendo ser notificados al empleador *«con tanta oportunidad que no quede duda que la dimisión obedece realmente a los hechos alegados y no a otros distintos»* y, según el parágrafo del literal b) del artículo 62 del CST «*La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal*

o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos».

Razonó, luego de plasmar el contenido de la misiva de resciliación contractual y de la respuesta dada por FEBAY, a través de imágenes de ambos documentos, que los motivos dados por la ex trabajadora para finiquitar la atadura contractual estaban relacionados con *«su pensión»*, como fue aceptado por el fondo de empleados; que de las pruebas practicadas no emergía que la decisión se fundara en incumplimiento de las obligaciones del empleador o en conductas de acoso, lo que implicaba que no estuvieran dados los requisitos para que se configurara el despido indirecto alegado, como tampoco que existieran dos cartas de renuncia y que fuera coaccionada a cambiar la primera.

Fundamentó tal conclusión en el contenido del Correo Electrónico enviado por la actora a Ernesto de Francisco Lloreda el 2 de mayo de 2013 y en las Actas de Reunión de la junta directiva del 24 y 30 de abril de 2013 en las que se estudió la dimisión – los cuales incorporó en forma de imagen en la sentencia-, así como en lo manifestado por ella en su interrogatorio, en donde aseveró que:

> […] realizó la finalización de su contrato de trabajo suscrito con FEBAY, que para el mes de abril de 2013 estaba *"estresada"* y decidió renunciar aun cuando no había radicado los documentos para solicitar su pensión, asegurando que la misiva de terminación la sustento que, por motivos ajenos a su voluntad renunciaba. Circunstancia que fue variada posteriormente por orden del presidente de la junta directiva de FEBAY, quien fue la persona que le ordenó presentar la renuncia por motivo de su pensión.

Recabó que la testigo Luz Mireya Vargas Castillo dejó de trabajar para FEBAY en febrero de 2013 y el tema en discusión era del 24 de abril de 2013 en adelante; que Noel Alejandro Marín refirió que la forma en que terminó el contrato de trabajó fue por presiones de la junta directiva, lo que conoció por *«chismes o secretos de oficina»*, circunstancia que no generaba convicción alguna, como tampoco lo señalado por Adid Helena Méndez Hidalgo, referente a los inconvenientes presentados entre la junta directiva del fondo y la accionante, pues lo supo porque esta se lo contó; que a Juan Camilo Lombana Villate no le constaron de manera directa los motivos de la renuncia, porque únicamente presenció que las juntas directivas pasaron de ser una al mes a dos por semana.

Insistió que del Correo Electrónico enviado por el presidente de FEBAY, el día 5 de diciembre de 2012, era dable deducir que el motivo de la renuncia presentada por la demandante en el 2013 se había puesto en conocimiento de la junta directiva desde el año 2012, lo cual dejaba entrever que la decisión de renunciar fue autónoma y sin que mediera presión o coacción alguna.

Coligió que, aunque la Ley 1010 de 2006, prevé sanciones cuando se acredita el acoso laboral, ello no ocurrió en este asunto, en atención a que los testigos aludieron a supuestos malos tratos por parte de María Victoria Rojas, empero no les constó directamente ninguno de los hechos narrados, por cuanto afirmaron que lo suponían o se los habían contado; que, en todo caso, la acción para perseguir

la indemnización por afectaciones a la salud y daños morales, tenía un trámite especial regulado en la preceptiva mencionada, el cual difería de un ordinario laboral, por manera que en este no podía introducirse esa pretensión (CSJ SL429-2021).

De los pagos constitutivos de salario.

Reflexionó que la jurisprudencia ha sido pacífica al establecer que, cuando se persigue la declaratoria salarial de un pago, el trabajador debe demostrar que era realizado por su empleador de manera constante y habitual y a éste acreditar que las erogaciones estaban dirigidas a otro propósito, menos la retribución directa del servicio (CSJ SL12220-2017, SL1437-2018, SL5159-2018, SL 986-2021, reiteradas en SL 4313-2021).

Subrayó que la promotora del juicio no cumplió con esa carga primigenia, en vista que solo allegó la liquidación de vacaciones por el periodo comprendido entre el 1° de octubre de 2010 y el 30 de septiembre de 2011, así como el pago de nómina de noviembre de 2009, en los que no reflejaron los conceptos reclamados como constitutivos de salario; que tampoco se constató subvención distinta al salario en los desprendibles de nómina aportados por FEBAY del 2009 a 2013 (f.os 25 a 66, cuaderno del Tribunal, expediente digital).

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Amira Esperanza Méndez Hidalgo,

concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende,

> […] que la Honorable Corte Suprema de Justicia- Sala Laboral la sentencia impugnada, para que en sede de instancia, se sirva revocar el numeral primero (Parte resolutiva) de la sentencia de segunda instancia dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, y en su lugar, revocar numerales primero al quinto (Parte resolutiva) de la sentencia de primer grado, proferida el 21 de abril de 2023 por el Juzgado 24 Laboral de Bogotá, en cuanto absolvió a las demandadas del pago de salarios sin solución de continuidad a partir del 17 de junio de 2013, bono habitual de un millón de pesos, pagado en primer semestre de cada año como factor salarial, beneficio del fondo mutuo de inversión sobre el 3 % del ahorro aportado con base en el salario devengado a cargo de BAYER S.A. desde el 1 de enero de 2008 al 15 de junio de 2013, renuncia del 24 de abril de 2023 motivada por acoso laboral que derivó en despido indirecto, reajuste de prestaciones sociales, causadas durante el periodo comprendido entre el 26 de junio de 1990 y hasta el 16 de junio de 2013, indemnización plena parcial derivada de las afectaciones en la salud, reconocimiento y pago de indemnización de resolución del contrato e indemnización moratoria. Costas que en derecho corresponda. (f.° 22, archivo *«0004Anexo»*, cuaderno de la Corte, ESAV).

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación, que fue replicado y pasa a estudiarse.

VI. CARGO ÚNICO

Cuestiona la legalidad de la decisión del Tribunal, por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida,

> […] de los artículos 22, 23, 37, 62, 64, 65, 104, 127, 158, 159, 161, 162, 163, 164, 227, 230, 249 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados artículos 64 y 65, por los artículos 28 y

29 de la Ley 789 de 2002, modificado el artículo 127 por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990; subrogado el artículo 127 por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990; modificado artículo 230 por el artículo 7 de la Ley 11 de 1984; Artículo 50 del Régimen de Propiedad Horizontal, Ley 675 de agosto 3 de 2001; artículo 769 del Código Civil, y como violación de medio los artículos 51, 54 A, 60, 61, 66 A, 77 (numerales 2 y 3) y 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, artículo 66 A adicionado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001; artículo 77 modificado por el artículo 39 de la Ley 712 de 2001, modificado por el artículo 11 de la Ley 1149 de 2007; artículos 174, 175, 176, 177, 187, 194, 195, 200, 201, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 258, 262, 268 y 279 del Código de Procedimiento Civil; artículos 252, 253 y 268, modificados por los numerales 115, 116 y 120, artículo 1º del Decreto Extraordinario 2282 de 1.989 respectivamente; 258, 262, 268, modificado numeral 120, artículo 1º del Decreto Extraordinario 2282 de 1989; 7, 14, 97, 164, 165, 166, 167, 176, 180, 191, 193, 194, 196, 197, 198, 205, 211, 225, 240, 241, 242, 243, 244, 246, 250, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 262, 269, y 272 del Código General del Proceso (Ley 1564 de julio 12 de 2012).

Plantea que ello fue consecuencia de los siguientes yerros fácticos:

1.- No dar por demostrado estándolo, que el 23 de agosto de 1994 la empresa BAYER S. A. sustituyó indefinido contrato laboral vigente desde el 3 de julio de 1990 con la demandante, a la empresa Impulso Temporal Ltda. (sic) y al Fondo de Empleados BAYER “FEBAY”.

2.- Dar por demostrado sin estarlo, que la demandante presentó dos cartas de renuncia en periodos y por motivos diferentes.

3.- No dar por demostrado estándolo, que el empleador presionó la renuncia de la demandante al exigirle compromisos laborales extenuantes, sesiones de junta continuas en periodos cortos, que le ocasionaron estrés y afectaciones en la salud y cuerpo (Brotes en el rostro y aumento de presión arterial).

4.- Dar por demostrado sin estarlo, que las demandadas no se encuentran en mora de reconocer y pagar el bono habitual y sucesivo de un millón de pesos como factor salarial otorgado a la demandante y el consecuente reajuste de las prestaciones sociales causadas.

Asegura que el primer error acaeció porque el colegiado omitió apreciar,

> […] los antecedentes de la continuidad del servicio prestado en la sucesión de contratos laborales que por subordinación jurídica tuvo que firmar y asumir realizar de inmediato a partir del 3 de julio de 1990, configuró la sustitución de empleadores que ha pretendido eludir BAYER S. A., con el fin de defenestrar el cargo imputado de acoso laboral y el daño en la salud y cuerpo de la demandante y demás pretensiones acreditadas en las dos instancias superadas.

Debate, tras citar extensos apartes de la sentencia CSJ SL4530-2020, en la que se estudió la figura de la sustitución patronal, que se evidenció continuidad en el servicio prestado por ella, que inició el 3 de julio de 1990 y terminó el 16 de junio de 2013, mediante renuncia motivada como consecuencia directa de las presiones, persecución y acoso acreditados, de donde surgían infundadas las consideraciones del colegiado, según las cuales no había lugar a aplicar la presunción del artículo 24 del CST frente a BAYER S. A., con posterioridad a octubre de 1994, como tampoco que,

> […] lo narrado por el testigo OMAR RODRÍGUEZ LAVADO, "…que el **jefe inmediato de la demandante siempre fue la junta directiva**….", y que, "…FEBAY **utilizó las instalaciones de BAYER S.A**….", para concluir que "…al igual que lo sostenido en primera instancia, **las mismas resultan precarias para acreditar la prestación del servicio de la accionante en favor de BAYER S.A. con posterioridad al año 1994**, pues no se aportó ningún medio de convicción diferente que apoye la versión dada por la accionante en su libelo, esto es**, la existencia de un único contrato de trabajo entre esta y BAYER S.A. desde el 26 de junio de 1990 al 16 de junio de 2013**…" (Página 25 sentencia segunda instancia, negrilla fuera de texto), y en estos aspectos se desconoció valorar en conjunto todos los medios de convicción, como lo enseña el artículo 60 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la pluralidad de indicios, que también reconoce como otro medio de prueba el artículo 165 del Código General del Proceso y además enfatiza el canon 176, que "…deberán ser apreciadas en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica…." (Negrillas de la recurrente).

Resalta, que el segundo desafuero tuvo lugar porque el Tribunal *«renunci[ó] a apreciar totalmente la verdadera intención del empleador para lograr que [ella] presentara una sola carta de renuncia y no dos, sin antes cambiar el motivo de persecución y acos laboral que enfrentó como gerente de FEBAY, por el de tramitar la pensión»*.

Discierne que en el dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional se plasmó que laboró para el aludido fondo, como gerente, entre 1994 y 2012 y que renunció por solicitud de la empresa.

Sostiene que la tercera equivocación se dio en virtud a que el colegiado «*desconoció que el empleador presionó la renuncia […] al exigirle compromisos laborales extenuantes, sesiones de junta continuas en periodos cortos, que le ocasionaron estrés y afectaciones a la salud y cuerpo (brotes en el rostro y aumento de la presión arterial)*»; que aquel consideró que el acoso laboral no estaba probado y soslayó *«la sanción autónoma […], para en seguida apreciar de manera errada la idoneidad y eficacia»* del dictamen de PCL elaborado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez.

Estima que el presidente la junta directiva era el competente para pronunciarse en torno a la queja formulada por acoso laboral, tramitarla o archivarla, lo cual nunca sucedió en detrimento suyo, pues enfrentó del empleador una verdadera persecución laboral que le ocasionó perjuicios materiales y morales, *«estructurados»* en el aludido concepto

médico científico y sin que las llamadas a juicio asumieran su responsabilidad solidaria.

Aduce, con base en el tenor literal del artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, que el objetivo de dicho compendio es proteger al trabajador de maltratos y acciones contra su dignidad; que dentro de la definición de acoso laboral que trae la norma, se encuentra el *«inducir la renuncia del mismo»*, lo cual es el vínculo con el despido indirecto; que la doctrina ha indicado que este último es la consecuencia del primero; que varían en cuanto a la finalidad perseguida, pues en el despido es inherente un reconocimiento económico y en el acoso no lo es necesariamente, así mismo las sanciones por la vulneración de derechos en cada caso.

Indica que el presidente de la junta directiva desestimó su denuncia y, en su lugar, convalidó el despido indirecto que se materializó el 15 de junio de 2013, mediante renuncia motivada con base en ese hecho, presentada el 24 de abril de ese año; que se demostró que sufrió acoso directo por parte de María Victoria Rojas, miembro el órgano de administración, como retaliación por la calificación negativa que recibió su hijo en calidad de pasante suyo, que conllevó a que Ernesto de Francisco Lloreda le solicitara modificar la carta de renuncia, orden que acató como subordinada el 2 de mayo de 2013 a través de correo electrónico.

Sustenta lo anterior en,

> […] (“01ExpedienteDigitalizadoCuaderno1”, folios 97, 98 y 208 y “12AudioAudiencia06Diciembre2022Parte2” récord 0;11 a

1;46;39, declaraciones de Adid Helena Méndez Hidalgo y Juan Camilo Lombana Villate) // (Archivo expediente digital "12AudioAudiencia06Diciembre2022Parte2" récord 1;16 a 1;46;32, declaración Juan Camilo Lombana Villate) //("01ExpedienteDigitalizadoCuaderno1", folios 97, 98 y 208; y "12AudioAudiencia06Diciembre2022Parte2" récord 0;11 a 1;46;39, declaraciones de Adid Helena Méndez Hidalgo y Juan Camilo Lombana Villate).

Esboza que, a voces de la Corte, el despido indirecto se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal b) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, que modificó el artículo 62 del CST; es decir, el primero expone al trabajador a condiciones en las cuales no puede continuar con el desarrollo del contrato de trabajo o cuando provoca constrictivamente su renuncia, conductas que denotan un incumplimiento del contrato; que, si bien se ha indicado que al subordinado le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso también le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador.

Imputa, frente al cuarto yerro fáctico, que las enjuiciadas no aportaron con las contestaciones al libelo lo solicitado en este, a saber, la *«[r]elación de todas y cada una de las bonificaciones pagadas a [ella] entre el 1 de enero de 2008 al 15 de junio de 2013, y cuáles han sido pagadas y las que se encuentran pendientes, relacionando fechas y números de días causados»*; que debe darse aplicación al parágrafo 3° del artículo 31 del CPTSS, teniendo en cuenta que la reliquidación y la indemnización moratoria hacen parte de

las peticiones de la demanda ordinaria; que, además, el artículo 128 del CST establece que los beneficios o auxilios habituales no son salario si así no lo han acordado las partes, lo cual no se acreditó en este asunto, *«como da cuenta la prueba documental y testimonial y de interrogatorio de parte».*

Expone que,

> […] las bonificaciones que no son salario no se toman en cuenta para liquidar pensión, salud y riesgos laborales, siempre y cuando no superen el 40 % de la remuneración total, que es la otra subregla aplicable al presente caso, en razón a que el último salario de la demandante se probó en la suma de $6.919.952 más bono sucesivo, habitual, continuo, en promedio anual reconocido y pagado de $ 1.000.000, lo que significa, con igual certeza, que los demandados, tomaron la decisión continua de sustraerse a pagar de manera periódica y cumplida, las obligaciones laborales que indican la injustificada intención de desconocer los derechos reclamados en sede judicial, por tanto, no queda ninguna duda, que además del error repetido por la instancia judicial, con el máximo respeto, se dejaron de estudiar y analizar los hechos, documentos, prueba pericial, prueba de interrogatorios de parte surtidos por los extremos procesales y las valoraciones adoptadas con la fuerza de convicción que de ellos emerge, conclusiones acertadas y de plena favorabilidad a las pretensiones de la demandante y la verdadera justicia que se solicita, la debe acompañar y rodear el reclamado y recto juicio laboral (f.os 22 a 39, *ibidem*).

VII. RÉPLICA

Impulso Temporal SAS esgrime que el cargo no es claro en su formulación, en tanto presenta una mezcla de argumentos genéricos y afirmaciones carentes de sustento técnico, sin cumplir con la carga procesal de delimitar el concepto de la violación endilgada; que se alude a la aplicación indebida de normas ajenas al objeto del litigio, como lo son aquellas que regulan el régimen de propiedad

horizontal, lo cual conlleva a que no se haga mención exacta de los preceptos infringidos.

Defiende que la decisión de segunda instancia debe mantenerse, en tanto fue debidamente motivada, ajustada a derecho y con base en un análisis minucioso de las pruebas (archivo «0015Memorial», *ibidem*).

FEBAY alega que la acusación es un alegato de instancia apartado de la casación; que, si bien enlista unos errores de hecho, no especifica las pruebas erróneamente apreciadas o dejadas de valorar por el Tribunal; que emerge claro que la decisión de este estuvo amparada por legítimo ejercicio del artículo 61 del CPTSS (f.os 1 a 7, archivo *«0016Memorial»*, *ibidem*).

BAYER S. A. manifiesta que «*coadyuva la totalidad de los argumentos*» expuestos en la oposición del fondo de empleados (archivo «0013Memorial», *ib*).

VIII. CONSIDERACIONES

La censura pasa por alto que el recurso extraordinario de casación no es una tercera instancia en la que pueda proponer el litigio desde su particular visión de la prueba o hacer énfasis en la persuasión de sus argumentos (CSJ SL3114-2023) y que, por ese motivo, además de cumplir los requisitos formales de la impugnación no ordinaria, tenía la obligación de *«plantear un discurso coherente, lógico,*

suficiente y eficaz, de cara a derruir los pilares centrales» del fallo atacado (CSJ SL1987-2023).

No obstante, el *alcance de la impugnación,* que fija el marco de los pedimentos de la demanda no ordinaria y encamina el actuar del juez de casación, está mal planteado en tanto reclama que en sede de instancia se revoque el proveído de segunda y también en la misma sede ordinaria, haga lo mismo con el de primer grado, obviando que a la Corte ha debido impetrarle anular el fallo del Tribunal y, en función de Tribunal, infirmar la decisión unipersonal de primer grado.

Apareja lo expuesto que, en estricto sentido, la recurrente no pide a la Sala casar el fallo del Tribunal, esto es, sustraerlo del mundo jurídico, omisión que deviene en suficiente para desestimar el ataque.

Y sí con la laxitud, contra la propia literalidad de su escrito de acusación, la Corte asumiera que la impugnante pretende que se quiebre la decisión del Tribunal y se revoque la del primer juez, esa dispensa no aparejaría que aquella saliera airosa, pues el conjunto de la misma presenta serias deficiencias.

En efecto, en la proposición jurídica del único cargo se enlistó como normativa quebrantada la Ley 675 de 2001, la cual no regula en modo alguno la controversia zanjada por el Tribunal. Igualmente se denuncia la trasgresión de normas de estirpe procesal, tanto laborales como civiles, pero no

cómo debía hacerse, esto es, alegando la violación medio de esos preceptos y explicando de qué manera la violación de esas normas adjetivas, desató la trasgresión de las sustantivas que incorporan el derecho pretendido (CSJ SL966-2024).

Ahora, aunque el estudio se efectuara en perspectiva de aquellas regulaciones llamadas a regir el asunto, aducidas en el acervo normativo del ataque, se hallaría con relevancia que, si bien la senda elegida fue la indirecta, la demostración de aquel se soporta en alusiones genéricas a aspectos jurídicos, extraños a aquella senda de la causal primera del recurso no ordinario, relativos al entendimiento jurisprudencial de la figura de la sustitución patronal, el objetivo de la Ley 1010 de 2006, la diferencia entre acoso laboral y despido indirecto, más lo que no debe considerarse salario al tenor del artículo 128 del CST.

Argumentos que insertos en un ataque presentado como no directo, evidencian que censura amalgama como no podía, las rutas de la causal primera, que son independientes y excluyentes entre sí, por lo que aquellas reflexiones, alejadas del contenido de las probanzas y la forma como la segunda instancia las valoró, debieron plantearse por el camino directo (CSJ SL2016-2023).

Y también se salvará esa inconsistencia, superando la *desarmonía entre la naturaleza de los argumentos planteados y la vía a través de la cual se cuestiona la legalidad del fallo,* analizando el cargo de acuerdo a su crítica esencial,

excluyendo del control de legalidad los argumentos que no son acordes con el sendero escogido (CSJ SL3155-2022, SL2002-2022, SL2003-2022, SL2012-2022, SL2290-2022, SL1148-2022, SL874-2022, SL413-2022 y, SL154-2022), tampoco saldría airosa la impugnación

Así se afirma, porque de la lectura e interpretación de la demanda extraordinaria, se halla que sus planteamientos no llevan ínsita ninguna crítica capaz de derribar los soportes de la sentencia de segunda instancia, pues no dejan ver que esta errara en la forma como razonó jurídicamente el tema de la sustitución patronal propuesto por la accionante, que es basal de esa decisión.

Estado de cosas que hace imperativo igualmente asentar, que si se abordara el análisis del cargo desde lo fáctico probatorio, como se enderezó por la censora, ineludiblemente se advertiría que tampoco satisface los supuestos legales exigidos en los ordinales 1° del artículo 87 y 5° literal b) del 90 del CPTSS, porque si bien identifica y enumera cuatro supuestos desafueros fácticos, lo cierto es que omite argumentar de forma *clara* la deficiencia en que pudo incurrir el Tribunal en su gestión de valoración de las pruebas, esto es, si no valoró una que reposa en el trámite o contempló de manera equivocada otra, refiriéndose en primer lugar a las que son calificadas y, de ser el caso, respecto de los demás medios de prueba, confrontando lo que dedujo el juzgador con lo que objetivamente demostraban los medios de convicción, así como explicando la forma en que todo ello influyó en la decisión adversa a sus intereses.

Efectivamente, contrario a lo exigido, la censura centra su argumento en alusiones genéricas e inconexas respecto de los dichos de los testigos y el contenido de un dictamen de pérdida de capacidad laboral, los cuales, además, no son pruebas hábiles para estructurar un yerro en casación (CSJ SL916-2024 y SL3517-2024), por manera que su estudio solo procede si de muestra desafuero frente a un medio que sí lo sea, lo cual no ocurre en este asunto, en vista que, si bien la impugnante menciona vagamente *los contratos de prestación de servicios* y *la carta de renuncia,* no precisa siquiera su ubicación en el expediente, pasando por alto que a la Sala le está vedado realizar una búsqueda oficiosa en el plenario para identificar los medios de convicción aludidos en el embate.

La Corte ha explicado que esa labor es propia de quien acude en sede no ordinaria, pues este órgano de cierre no puede «*salirse del cauce trazado por el inconforme, dado el conocido carácter rogado y dispositivo del recurso extraordinario*» (CSJ SL038-2018, memorada en SL458-2021).

Además, respecto de los primeros, únicamente sostiene que con ellos se acreditaba la continuidad en la prestación del servicio, lo que daba lugar a declarar la sustitución patronal, frente a lo cual es de importancia anotar que la aludida figura no depende de declaraciones que las partes hagan en acuerdos privados, de manipulaciones de las formas contractuales o de si formalmente el contrato termina

y se firma uno nuevo, sino de que empíricamente se comprueben: *i)* el cambio de titularidad de la empresa, establecimiento o entidad económica, por cualquier causa; *ii)* la subsistencia de la identidad del negocio y, *iii)* la continuidad de la relación laboral o la prestación del servicio -no del contrato de trabajo- (CSJ SL1399-2022), aspectos de cuya comprobación no se ocupa la acudiente en casación.

En lo que atañe con la segunda probanza, reitera su planteamiento desde el trámite surtido en las instancias, en el sentido que tuvo su génesis en el acoso laboral, pero que, ante la orden dada por el presidente de la junta directiva, cambió las razones allí dadas y plasmó que dimitía por *«trámites pensionales»*, circunstancias que no halló comprobadas el juez de la apelación, lo cual no derruye la censura pues no realiza ningún esfuerzo tendiente a demostrar sus afirmaciones.

Ciertamente, como lo señalaron las opositoras, el cargo se asemeja más a un alegato de instancia que al juicio de legalidad que debió proponer para que la Sala, en su función de juez extraordinario, determinara si el Tribunal aplicó atinadamente el ordenamiento, circunstancia que implica que la sentencia fustigada siga cobijada por la doble presunción de legalidad y acierto (CSJ SL972-2025), como consecuencia de dejar libres de ataque todas las premisas fácticas y jurídicas cardinales de aquella, consistentes en:

1) que de los contratos de prestación de servicios, los interrogatorios de parte de las representantes legales de las

enjuiciadas y de la propia apelante, así como de las versiones dadas por los testigos, lo que surgía era que, a partir del 2 de octubre de 1994, el servicio esta lo prestó en beneficio de FEBAY, que no de BAYER S. A., sin que estuvieran acreditados los requisitos legales para considerar que operó la sustitución patronal con esta última.

2) que de los correos electrónicos cruzados con el presidente de la junta directiva, las actas de reunión de dicho órgano de gobierno y del contenido de la carta de renuncia, emergía que la dimisión de la servidora estuvo motivada por asuntos pensionales, que no por presiones o acoso laboral, pues aunque los declarantes afirmaron que hubo maltrato por parte de María Victoria Rojas hacia la promotora del juicio, a ninguno le constó directamente tal circunstancia, pues todos eran testigos de oídas.

3) que la recurrente no cumplió con la carga de probar el pago de los rubros cuya incidencia salarial reclamó, lo cual dejó, sin sustento su pretensión reliquidatoria.

Por tanto, el cargo se desestima.

Costas en casación a cargo del recurrente, en favor de las opositoras Impulso Temporal SAS y FEBAY, en la medida que el escrito de BAYER S. A. no fue una réplica sino una coadyuvancia. Como agencias en derecho se fija la suma de seis millones doscientos mil pesos ($6.200.000), que serán liquidados por la secretaría del juzgado, de conformidad con el artículo 366 del CGP.

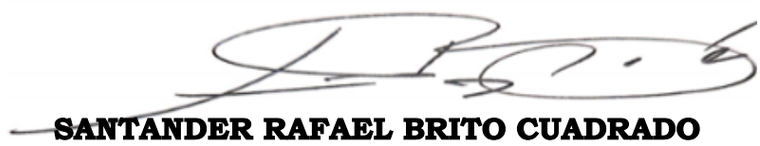
IX. DECISIÓN

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, **NO CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, profirió el treinta y uno (31) de mayo de dos mil veinticuatro (2024), en el proceso que **AMIRA ESPERANZA MÉNDEZ HIDALGO** siguió contra **BAYER S. A.**, al **FONDO DE EMPLEADOS BAYER (FEBAY)** y a **IMPULSO TEMPORAL SAS.**

Costas como se indicó en la considerativa.

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

Firmado electrónicamente por:



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

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: F36C5BE3CB509738BCBC6BA17526D509B3DDBE126D3133BEF69752F7C26F40E7
Documento generado en 2025-05-26