



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 2

SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO

Magistrado ponente

SL181-2025

Radicación n.º 11001-31-05-009-2021-00262-01

Acta 03

Bogotá D. C., tres (3) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación que **LEYVI YEN AMADO AMADO** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá profirió el veinticuatro (24) de mayo de dos mil veinticuatro (2024), en el proceso ordinario que le instauró a la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR – COMPENSAR**.

I. ANTECEDENTES

Leyvi Yen Amado Amado llamó a juicio a la Caja de Compensación Familiar – Compensar, con el fin de declarar la existencia de un contrato de trabajo ejecutado entre el 3 de marzo de 2009 y el 8 de diciembre de 2020, cuando finalizó por despido indirecto en atención al traslado injustificado ordenado por el empleador.

También suplicó por establecer que el sueldo, el auxilio monetario transporte, el aporte institucional, el aporte voluntario Inst. Plus, el vale de alimentación, el de alimentación institucional, el aporte compensatorio empresa, los bonos mera liberalidad y anticipo mera liberalidad, eran parte de su salario.

Como consecuencia de lo anterior, requirió el pago de la indemnización del artículo 64 del CST; la reliquidación de las cesantías, sus intereses, las primas de servicios, las vacaciones, los aportes a pensión, junto con las sanciones previstas en los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del CST y la correspondiente a la de los intereses a las cesantías.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que prestó sus servicios subordinados a la demandada, en los extremos temporales mencionados anteriormente y desempeñó el cargo de médico general; posteriormente ascendida a médico coordinador o coordinador asistencial y ejecutó esas labores en la SAM de Suba, sitio donde vivía relativamente cerca.

Manifestó que la accionada conocía de la proximidad entre el sitio de trabajo y su hogar, pero de forma verbal, en el mes de julio de 2020, le comunicó sobre su traslado a la sede Compensar de la localidad de Kennedy. Esa situación, la llevó a expresarle a su empleador, que ese envío afectaba su calidad de vida, ya que era separada y tenía dos hijos.

Relató, que fue trasladada en el mes de septiembre de 2020 y con un correo electrónico solicitó reconsiderar esa determinación, el cual no fue atendido, porque la enjuiciada sostuvo que el cambio de sede se soportó en las necesidades del servicio.

Advirtió que la Caja, para realizar esa acción, no tuvo en cuenta que estaba en un proceso de divorcio, y en curso se encontraba la pandemia del Covid 19, ocasionando, que la orden de esta fuera discriminatoria, razón por la cual, presentó la carta de renuncia.

Señaló que cuando se suscribió la vinculación laboral, se pactó una remuneración mensual de \$2.069.000, pero fue obligada a firmar un otrosí, en el que se varió esa remuneración, pagando parte de ese dinero con auxilios denominados no salariales (auxilio monetario de transporte, aporte vol. Inst plus y aporte institucional), cuando en verdad, sí formaban parte de la retribución por sus servicios prestados.

Adujo que recibió vales de alimentación, aporte compensatorio empresa y otros conceptos que tampoco se incluyeron para el cálculo de sus prestaciones (f.os 215 a 266 del c. 2024104407572 del juzgado).

La parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, señaló que la relación laboral se desarrolló del 2 de marzo de 2009 al 8 de diciembre de 2020 e indicó que el cambio de sede obedeció a las necesidades del

servicio. Agregó que en el contrato se pactó que podía reconocer auxilios no salariales y que nunca obligó a la demandante a firmar ningún documento; que de mutuo acuerdo convinieron aplicar el sistema de remuneración flexible RFI, pero indicó que con un otro sí, se modificó la retribución de la accionante.

En su defensa propuso las excepciones de mérito de inexistencia de protección que impidiera trasladarla de sede, cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, falta de título y causa, enriquecimiento sin causa, pago, buena fe, prescripción y compensación (f.os 91 a 189 del c. 2024104440536 del juzgado).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 25 de julio de 2023, el Juzgado Cuarenta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá, absolvió a la demandada y declaró probadas las excepciones de cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación (f.os 452 a 453 del c. 2024104440536 del Juzgado).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de la demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, con sentencia del 24 de mayo de 2024 (f.os 115 a 134 del c. 2024104528514 del Tribunal), confirmó la del Juzgado.

En lo que interesa al recurso extraordinario, señaló que no existía controversia frente a la vinculación entre las partes, que se generó, a través de un contrato de trabajo, vigente desde el 2 de marzo de 2009 al 8 de diciembre de 2020, en virtud del cual a la demandante inicialmente se le encomendó la función de médico general y después de médico coordinador. Sostuvo que tampoco se discutió que la actora fue quien dio por terminado ese convenio, aduciendo justas causas imputables a su empleador.

Luego, se ocupó del despido indirecto y se refirió al contenido de los artículos 62 y 66 del CST.

Indicó, soportado en la sentencia CSJ SL1082-2020, que la indemnización por despido indirecto operaba cuando el trabajador demostraba su renuncia y las causas que llevaron a esa decisión, las cuales, debían acreditarse dentro del proceso.

A continuación, destacó que la decisión absolutoria del juzgado se fundó en la facultad del *ius variandi* del empleador. Después, citó la carta de renuncia presentada por la convocante e hizo lo mismo con la cláusula 9ª del contrato de trabajo e indicó que Compensar se reservó la potestad de realizar cambios necesarios frente al sitio de ejecución de las labores encargadas. Advirtió que aquella potestad no podía realizarse de manera omnímoda y arbitraria, porque encontraba sus límites en los derechos propios del trabajador y, por lo tanto, una orden de esa naturaleza tenía que

obedecer a razones objetivas y válidas, de carácter técnico u operativo que lo volvieran justificable.

Expresó:

En este asunto, es claro que COMPENSAR haciendo uso de la referida facultad trasladó a la profesional de la salud a prestar la labor en otra sede en la misma ciudad, por necesidades del servicio, sin que se observe que esa actuación haya sido arbitraria o haya vulnerado algún derecho de la trabajadora, por cuanto lo ejerció en el marco de limitación establecida en el contrato de trabajo y no había ningún tipo de orden médica o patológica que restringiera la movilidad geográfica de la demandante.

Nótese que las cuestiones particulares que estaba atravesando en ese momento la accionante (madre cabeza de familia con dos hijos menores, con diagnóstico de radiculopatía y en época de pandemia), que no se desconocen, no son suficientes para restarle eficacia a la orden impartida por el empleador, puesto que no tenía recomendaciones médicas vigentes o de la ARL que le impidieran desempeñar sus funciones en un lugar diferente a la sede de Suba o que impusiera la obligación de ejecutarlas cerca de su lugar de residencia.

Tampoco la demora en el traslado al sitio de trabajo es un elemento por considerar, al tratarse de la misma ciudad, no implicó cambio de residencia y funciones, y aunque pudo generar costos adicionales en el desplazamiento, en la remuneración mensual había un concepto destinando a financiar estos gastos. Además, es una consecuencia derivada de la ejecución del contrato y del pacto que había celebrado previamente la trabajadora, más aún cuando estaba justificado por razones organizativas de la EPS (pág. 276, archivo “17ContestacionCompensar”), así lo mencionó la representante legal de COMPENSAR en el interrogatorio (min. 34:23, archivo “26AudioAudiencia20230705Parte1”) y fue ratificado por el testigo Diego Rafael Pérez Flórez (min. 01:34:09, “26AudioAudiencia20230705Parte1”), quienes manifestaron que hubo rotación de todos los coordinadores médicos, incluida la accionante.

Señaló que José Arturo Valoyes Rodríguez y Luz Anyela Culma Rivera, no conocieron de las situaciones que se presentaron al momento del traslado, porque su vinculación con la enjuiciada finalizó con antelación.

Respecto al salario, destacó los contenidos de los artículos 127 y 128 del CST e indicó, fundamentado en la sentencia CSJ SL986-2021, que todo lo que recibía el trabajador, como directa contraprestación de su servicio, en dinero o en especie, no dejaba de ser salario por la simple denominación realizada en una cláusula o contrato, pues devenían en ineficaces.

Agregó, que los contratantes podían establecer que determinados pagos no constituyeran salario, lo que podía realizarse siempre y cuando, real y efectivamente, no retribuyeran el trabajo, significando que no eran para su beneficio y tampoco para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones.

Dijo que en ese acuerdo se tenían que especificar qué beneficios o auxilios no tenían incidencia salarial, so pena que las cláusulas globales o genéricas, se resolvieran a favor del trabajador y que a este le correspondía probar que el pago se le entregó de manera constante y periódica para que el empleador probara que su fin no era retribuir los servicios.

Recordó, que en primera instancia se negó el carácter salarial del auxilio monetario transporte, aporte institucional y aporte voluntario institucional, porque la actora fue quien solicitó a la compañía incluirla en el sistema de remuneración flexible y adicionalmente el auxilio de transporte fue excluido como factor salarial desde la cláusula tercera del contrato de trabajo.

Sostuvo, que el Juzgado señaló que los aportes voluntarios se depositaron en el fondo de pensiones Skandia S. A. y el auxilio de alimentación se entregó en especie; por lo tanto, no ingresaron al patrimonio de la trabajadora. Destacó, que ese sentenciador sostuvo que los bonos de mera liberalidad no retribuyeron el servicio.

Acotó, que la demandante en este asunto demostró la periodicidad de los pagos, lo cual, se aceptó en la contestación; que esa situación le imponía a Compensar, demostrar la existencia del pacto de desalarización y que el auxilio monetario de transporte, el aporte institucional, el aporte voluntario inst. plus, el vale de alimentación, el vale de alimentación asistencial, el aporte compensatorio empresa, el bono de mera liberalidad y el anticipo mera liberalidad, no retribuían directamente los servicios de la actora.

Descendió al Contrato de Trabajo del 26 de febrero de 2009 y reprodujo la cláusula 8º, de beneficios no salariales, específicamente, el auxilio de alimentación. Realizó lo mismo con el Otrosí del 26 de febrero de 2009, transcribiendo el numeral 2.4 del aporte auxilio fondo común mutuo de inversión. Observó que con el documento firmado el 27 de febrero de 2009 se le concedió a la actora \$250.000 por vales de canasta que no tenían connotación salarial y vio esto:

Y en comunicación del 1º de abril de 2009 la demandante, de forma voluntaria, se acogió al sistema de remuneración flexible integral, lo que redujo su asignación básica mensual pasando de

\$2.069.000 a \$1.344.850 y generando un cupón de beneficios no salariales de \$852.083 (pág. 229 a 231, archivo “06SubsanacionDemanda”), discriminados así:

1. Aporte institucional \$28.966
2. Aporte vol. Inst. Plus \$127.933
3. Auxilio Monetario de Transporte \$695.184

El sistema de remuneración flexible integral fue renovado año a año y hay constancia de que la trabajadora aceptó ese modelo en cada periodo (pág. 188 a 208, archivo “17ContestacionCompensar”).

Definió que el auxilio de alimentación asistencial y vales de alimentación asistencial, pagados de forma periódica y permanente, cumplieron su propósito, porque las partes los excluyeron expresamente como factor salarial, y en atención a que tenían una destinación específica, que no era la retribución de la actividad contratada, sino estaba destinado al mejoramiento de las condiciones de alimentación de la trabajadora, a través de la entrega de bonos Sodexo, como los mostraban los comprobantes de folios 136 a 171 y lo sostuvo la señora Fany Mayden Ortiz Hernández.

Sobre ese rubro y a título ejemplificativo, anotó que para el año 2020, correspondía a \$2.500 diarios y se liquidaban y entregaban a la trabajadora mes a mes; mientras, los vales de alimentación asistencial eran una suma fija, independiente de los días laborados, por valor de \$551.033 y aunque se relacionaban en la casilla devengados, se descontaban de forma automática en cada comprobante, desvirtuándose, por lo tanto, el carácter salarial.

Expuso:

Sobre el aporte institucional y aporte voluntario inst plus estos fueron concebidos desde que la trabajadora aceptó el sistema de remuneración flexible integral. Como consecuencia de la aplicación del referido sistema remuneratorio, COMPENSAR reconoció a la trabajadora un aporte compensatorio no salarial adicional (pág. 230 y 231, archivo “06SubsanacionDemanda”), así:

“CUARTA: BENEFICIOS DE COMPENSACIÓN: Como consecuencia de la aplicación del SISTEMA DE REMUNERACIÓN FLEXIBLE INTEGRAL –RFI–, las partes expresamente acuerdan que al trabajador se le reconocerán los siguientes beneficios no salariales de compensación: a. Un aporte al fondo voluntario de pensiones a la cuenta del TRABAJADOR, con el cual se compensa y paga toda eventual diferencia en materia prestacional, pensional y/o salarial surgida como consecuencia del presente acuerdo...”

Al revisar los comprobantes de pago, se evidencia que también estos conceptos eran liquidados mes a mes, pero descontados a la trabajadora dado que los mismos se consignaban como aportes a pensión voluntaria en Skandia, aspecto que era de conocimiento de la demandante, así lo aceptó en el interrogatorio (min. 4:52, archivo “26AudioAudiencia20230705Parte1”), lo mencionó la representante legal de la Caja de Compensación, Paula Natalia Carreño Correa, (min 34:23, “26AudioAudiencia20230705Parte1”), y lo ratificó la coordinadora de nómina de COMPENSAR, Fany Mayden Ortiz Hernández, en su declaración (min. 01:58:59, 26AudioAudiencia20230705Parte1”).

Apuntó que la accionada allegó varios otrosíes, que excluían como factor salarial esos aportes. Esa situación, lo llevó al convencimiento que esos pagos adicionales no tenían carácter salarial, pues, aun cuando eran habituales y periódicos, no retribuían el servicio y siempre se canceló la misma suma dineraria, con independencia de que la actora estuviera incapacitada o en vacaciones y no eran un incentivo al desarrollo de las labores encomendadas, ya que no estaba sujeta a cumplir determinadas metas y no se le entregaban a la accionante, sino que se dirigían a su cuenta

de ahorro individual y como no retribuían el servicio, no tenían carácter salarial.

Afirmó:

Respecto del bono por mera liberalidad y anticipo del bono por mera liberalidad, está probado que cada año LEIVY YEN AMADO AMADO recibió una suma por este concepto (pág. 79 y 80, archivo “06SubsanacionDemanda”). Sobre este punto, se resalta que en la Cláusula Quinta del otro si al contrato de trabajo, relacionado con el sistema de remuneración flexible integral, celebrado el 1º de abril de 2009, y renovado cada año, se acordó que “se consideran como no salariales todos aquellos beneficios, prerrogativas y en general acreencias que se reconozcan por mera liberalidad o para facilitar la gestión contratada tales como bonificaciones ocasionales o participación de utilidades”, (pág. 231, 234, 239, 242, 244, 246 y 248, archivo “06SubsanacionDemanda”). Al revisar los montos cancelados, se observa que estos no estaban condicionados a los días laborados por la trabajadora, sino a un monto fijo determinado y reconocido anualmente por el empleador, de lo que surge que, al ser un pago ocasional, no remunerativo de la prestación del servicio, no constituye salario, en los términos del artículo 128 del CST, por lo que este aspecto de la sentencia también se confirmará.

Informó sobre el auxilio monetario de transporte, que la trabajadora aceptó las condiciones de remuneración flexible del 1º de abril de 2009 y era consciente que dentro de los tres rubros del componente no salarial, se encontraba el auxilio monetario de transporte por valor de \$695.184, que correspondía, en ese momento al 51.69 % de la asignación básica mensual, estando enterada además, que se cancelaba en los días laborados, en el período de vacaciones disfrutadas, en las incapacidades transitorias y en la licencia de maternidad, como lo mostraba el otro sí.

Esas condiciones lo condujeron a establecer que era sugestivo que no remuneraban directamente el servicio, al

generarse como consecuencia de la ejecución del contrato de trabajo y del reconocimiento unilateral del empleador. Ya que fueron iguales en los 12 meses de cada año (f.º 91 a 94, subsanación demanda) y no se disminuyeron por situaciones administrativas presentadas por la actora incapacidades, licencias vacaciones (f.º 75 a 77 subsanación demanda).

Agregó:

Además, la demandada demostró que este beneficio no estaba ligado a la distancia que pudiera tener el empleado al sitio de trabajo, sino que era un componente para no afectar el flujo de caja del trabajador, atendiendo que son cargos donde las personas se pueden movilizar de una sede a otra en cualquier momento, aspecto relatado por la representante legal de COMPENSAR y que dio fe la coordinadora de nómina de la entidad, cuya declaración no fue parcializada, sino que narró lo que le consta y lo que realiza a diario en cumplimiento de sus funciones. Por eso, el hecho de que la demandante residiera a sólo 5 minutos de la sede habitual de trabajo y que, en su sentir, no requiriera auxilio de transporte, no desvirtúa este componente como no salarial. Y respecto del contenido del contrato inicial suscrito entre las partes el 26 de febrero de 2009, en el mismo no se reconoció suma alguna por auxilio de transporte (pág. 54 a 57, archivo “06SubsanacionDemanda”), el primer pago recibido por este concepto data del 30 de abril de 2009, en vigencia del nuevo esquema remuneratoria (pág. 91, archivo “06SubsanacionDemanda”).

Reafirmó que el auxilio monetario de transporte no remuneraba directamente los servicios de la actora, pues se destinaron a satisfacer los desplazamientos de los trabajadores y, en general, para el mejor desempeño de sus funciones.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver (f.os 1 a 12, actuación 0004 c. de la Corte).

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La recurrente pretende que se case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque la del juzgado y acceda a las súplicas de la demanda.

Con tal propósito formula cuatro cargos, por la causal primera de casación, que fueron replicados. La Sala los estudiará en el orden propuesto, advirtiendo que el segundo, tercero y cuarto, se analizarán conjuntamente, porque se presentan por la misma vía (f.º 3 actuación 0004 c. de la Corte).

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea del artículo 128 del CST, en relación con el 1º, 13, 14, 18, 19, 21, 55, 127, 132, 189, 249, y 306 del mismo ordenamiento; 1º de la Ley 52 de 1975; 99 de la Ley 50 de 1990; 29 de la Ley 789 de 2002, en concordancia con el 10 del CC; 53 Superior y numeral 1º del Convenio 95 de la OIT.

En su desarrollo cita lo que el Tribunal sostuvo sobre la variación de su salario, cuando se acogió al sistema de remuneración flexible e informa que se interpreta con error

el artículo 128 del Estatuto del Trabajo al permitir que una suma, que inicialmente era constitutiva de salario y base para el pago de prestaciones y aportes, se desnaturalice, por el simple acuerdo entre empleador y trabajador.

Sostiene que esta Corporación ha indicado que la facultad de las partes para restarle carácter remuneratorio a algún concepto no es absoluta y cita la sentencia CSJ SL5146-2020 e indica:

En ese orden de ideas, la sentencia del Ad Quem acá impugnada, incurre en una errada interpretación del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo al considerar que dicha disposición permite al empleador y al trabajador desnaturalizar el carácter salarial de pagos que por esencia y por las condiciones reales eran salario en el caso de la señora Leyvi Amado Amado disminuir la suma pactada como constitutiva de salario de “... \$2.069.000 a \$1.344.850 y generando un cupón de beneficios no salariales de \$852.083,...”, es decir, los denominados “Auxilio Monetario de Transporte”, “Aporte Vol. Inst. Plus” y “Aporte Institucional”. (f.os 3 a 5, actuación 0004 c. de la Corte).

VII. RÉPLICA

Dice que lo planteado es un medio nuevo que no fue discutido en las instancias y que, en todo caso, el Tribunal no cometió el desvío interpretativo alegado por la recurrente (f.os 1 a 3, actuación 0009 c. de la Corte).

VIII. CONSIDERACIONES

La demandante con su acusación pretende se infirme la decisión del colegiado, porque, en su sentir, se interpretó con error el artículo 128 del CST y esa situación conllevó a

permitir que una suma inicialmente salarial, se desnaturalizará por el acuerdo de las partes.

Específicamente, lo que se cuestiona, es la siguiente afirmación del juez de segunda instancia:

Y en comunicación del 1º de abril de 2009 la demandante, de forma voluntaria, se acogió al sistema de remuneración flexible integral, lo que redujo su asignación básica mensual pasando de \$2.069.000 a \$1.344.850 y generando un cupón de beneficios no salariales de \$852.083 (pág. 229 a 231, archivo “06SubsanacionDemanda”), discriminados así:

1. Aporte institucional \$28.966
2. Aporte vol. Inst. Plus \$127.933
3. Auxilio Monetario de Transporte \$695.184

El sistema de remuneración flexible integral fue renovado año a año y hay constancia de que la trabajadora aceptó ese modelo en cada periodo (pág. 188 a 208, archivo “17ContestacionCompensar”).

Lo planteado en esta oportunidad no es extemporáneo, porque el sustento del recurso de apelación formulado por la demandante estaba centrado en definir que las sumas reclamadas eran periódicas y habituales y que la representante legal de la demandada confesó que la actora no se desplazaba de la sede ubicada en Suba.

Igualmente recriminó, que no se analizó el contrato de trabajo y se estudiaron parcialmente los interrogatorios y testimonios, agregando que estaba demostrado que vivía a cinco minutos de su lugar de trabajo y no necesitaba de ese auxilio. De manera puntual, como lo anotó el Tribunal al momento de referirse a la impugnación presentada por la aquí recurrente, se dijo lo siguiente:

[...] sostiene que se debe proteger el derecho de la trabajadora ante este tipo de situaciones donde por haber firmado un documento se quiere disfrazar conceptos que en realidad remuneraron su actividad, no fueron de mera liberalidad. Y cuando hubo cambio de cargo, inmediatamente se aumentó tanto el auxilio de transporte y todas las otras bonificaciones.

Lo anterior quiere decir que a la opositora no le asiste razón, cuando sostiene que el tópico propuesto en el cargo fue un medio nuevo porque, en verdad, sí fue cuestionado, no solo en la impugnación presentada, sino también, al momento de presentar la demanda ordinaria laboral, en la que se indicó que al vincularse con la enjuiciada, se pactó una remuneración de \$2.069.000, pero se le obligó a firmar un otrosí, en el que se varió esa remuneración y se pagó parte de ese dinero con el auxilio de transporte, el aporte vo. Inst y el aporte institucional.

Dicho esto, se debe decir que el *ad quem* no le otorgó a la disposición denunciada, una intelección contraria a su genuino y cabal sentido. Nótese que indicó que esa norma establecía que no eran salario las sumas que ocasional y por mera liberalidad, recibía el empleador del trabajador, ni tampoco los pagos entregados que no estaban destinados a enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones; tampoco los beneficios habituales u ocasionales, acordados convencional o contractualmente, si las partes disponían que no constituían salario.

También expresó que las partes unidas por un contrato laboral podían establecer que determinados pagos no

constituían salario, pero solo si real y efectivamente, no retribuían el servicio.

Ese entendimiento sigue lo previsto en el artículo 128 del CST y lo que esta Corporación ha dicho al respecto. Precisamente, en la sentencia de casación CSJ SL705-2024, se indicó:

2. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, por excepción, no constituyen salario «las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador», así como «lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones». Al respecto, en la sentencia CSJ SL5159-2018 se explicó:

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

3. En la tarea de determinar y delimitar los rubros que constituyen salario es plenamente aplicable el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, de modo que lo relevante, se insiste, es verificar si materialmente la respectiva asignación tiene como causa efectiva el trabajo y retribuye el servicio, más allá del rótulo que se le imprima o la fórmula que hayan definido las partes para garantizar su pago (CSJ SL12220-2017, CSJ SL2852-2018, CSJ SL1437-2018 y CSJ SL1993-2019).

4. Por otra parte, el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, autoriza clara y expresamente a las partes de la relación laboral para excluir el carácter salarial de ciertos pagos extralegales, habituales u ocasionales, «tales como la alimentación, habitación

o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad».

Sin embargo, como lo ha precisado esta Sala de la Corte, dicha facultad no puede ser utilizada de manera libre y arbitraria, de modo que por esa vía no es posible suprimir o desnaturalizar el carácter salarial de ciertos pagos que, por esencia y por sus condiciones reales, lo tienen (CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277, CSJ SL12220-2017, CSJ SL5159-2018, CSJ SL1437-2018, CSJ SL1798-2018, CSJ SL2852-2018, CSJ SL1899-2019).

5. Igualmente, en los términos de la sentencia CSJ SL5159-2018, la forma de armonizar y entender adecuadamente esta facultad se traduce en que los referidos pactos de «desalarización» solo pueden recaer sobre «aquellos emolumentos que pese a no compensar directamente el trabajo, podrían llegar a ser considerados salario», tales como los auxilios extralegales de alimentación, habitación o vestuario, las primas de vacaciones o de navidad. En dicha decisión, se señaló:

El artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo otorga la facultad a las partes de acordar que ciertos beneficios o auxilios no posean carácter salarial, «tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad».

La jurisprudencia de esta Corporación ha sostenido, de modo insistente, en que esa posibilidad no es una autorización para que los interlocutores sociales resten incidencia salarial a los pagos retributivos del servicio, en tanto que «la ley no autoriza a las partes para que dispongan que aquello que por esencia es salario, deje de serlo» (CSJ SL, 13 jun. 2012, rad. 39475 y CSJ SL12220- 2017).

Si, con arreglo al artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, es salario «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», sumado a que el derecho del trabajo, es por definición, un universo de realidades (art. 53 CP), no podrían las partes, a través de acuerdo, contrariar la naturaleza de las cosas o disponer que deje de ser salario algo que por esencia lo es. Así, independientemente de la forma, denominación (auxilio, beneficio, ayuda, etc.) o instrumento jurídico que se utilice, si un pago se dirige a retribuir el trabajo prestado, es salario.

Aunque podría surgir una aparente contradicción entre la facultad de excluir incidencia salarial a unos conceptos y a la vez prohibirlo cuando retribuyan el servicio, para la Corte no existe esa oposición. Lo anterior teniendo en cuenta que la posibilidad que le otorga la ley a las partes no recae sobre los pagos retributivos del servicio o que tengan su causa en el trabajo

prestado u ofrecido, sino sobre aquellos emolumentos que pese a no compensar directamente el trabajo, podrían llegar a ser considerados salario.

Tal es el caso de los auxilios extralegales de alimentación, habitación o vestuario, las primas de vacaciones o de navidad. Nótese que estos conceptos no retribuyen directamente la actividad laboral en tanto que buscan mejorar la calidad de vida del trabajador o cubrir ciertas necesidades; sin embargo, de no mediar un acuerdo de exclusión salarial podrían ser considerados salario o plantearse su discusión. Por lo tanto, no es correcto afirmar que se puede desalarizar o despojar del valor de salario a un pago que tiene esa naturaleza, sino, más bien, anticiparse a precisar que un pago esencialmente no retributivo, en definitiva, no es salario por decisión de las partes.

6. La Corte también ha precisado que es el empleador el que tiene la carga de demostrar que ciertos pagos regulares no tienen como finalidad directa la de retribuir los servicios del trabajador ni enriquecer su patrimonio, sino que tienen una destinación diferente, como puede ser la de garantizar el cabal cumplimiento de las labores o cubrir determinadas contingencias (CSJ SL12220-2017, CSJ SL1437-2018, CSJ SL5159-2018)

Siendo eso así, ninguna equivocación jurídica cometió el Tribunal el momento de proferir su decisión.

Debe agregarse que, si la intención de la recurrente era cuestionar todas y cada una de las bases de la decisión de segunda instancia, debió interesarse en debatir las conclusiones a las que ese sentenciador arribó, tras auscultar los medios de convicción que utilizó para formar su convencimiento.

En efecto, el *ad quem* observó que la demandante de manera voluntaria se acogió al sistema de remuneración flexible y, en virtud de esa situación, se redujo su asignación básica mensual de \$2.069.000 a \$1.344.850 y se generó un cupón de beneficios no salariales, integrados por el aporte institucional, el aporte vol. Ints, Plus y el auxilio monetario

de transporte, advirtiéndole que ese sistema de remuneración flexible integral se renovaba año a año y, que existía constancia de que la trabajadora aceptó ese modelo en cada período.

Es decir, el sentenciador halló que la misma actora decidió disminuir su salario y que estuvo de acuerdo con la nueva suma que resultó de acogerse a ese sistema de remuneración. Pero no solo ese fue el ejercicio que realizó, porque también entró a definir si los conceptos reclamados retribuían o no el servicio, para lo cual, descendió al contrato de trabajo, a los otrosíes, a la prueba testimonial, a los desprendibles de pago, y halló que no retribuían el servicio encargado a la demandante.

En estricto sentido, esas eran las razones que debió la censora cuestionar e implica que a nada conduce esta acusación presentada por la senda de derecho, más aun si se tiene en cuenta que la intelección otorgada al artículo 128 del CST, fue correcta.

Por lo visto, el cargo no prospera.

IX. CARGO SEGUNDO

Lo presenta así:

Acuso la sentencia impugnada de infringir por la vía indirecta, por error de hecho en relación con los artículos 1º, 13, 14, 18, 19, 21, 55, 127, 128, 132, 189, 249, y 306 del C.S.T.; el artículo 1º de la Ley 52 de 1975, el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, en concordancia con los

artículos 10 del Código Civil, artículo 53 de la Constitución Política de 1991 y numeral 1º del Convenio 95 de la OIT y artículo 191 del Código General del Proceso.

Relaciona los siguientes errores de hecho:

- 1) Dar por demostrado sin estarlo que el “Auxilio Monetario de Transporte” fue entregado para desempeñar a cabalidad las funciones de la demandante.
- 2) Dar por demostrado sin estarlo que el “Auxilio Monetario de Transporte” fue entregado a la trabajadora debido a su cargo y con el fin de movilizarse de una sede a otra.
- 3) Dar por demostrado sin estarlo que el “Auxilio Monetario de Transporte” no remuneraba directamente el servicio prestado por la demandante.
- 4) No dar por demostrado estándolo, que la señora LEYVI AMADO AMADO en la prestación de sus servicios como trabajadora no tenía la necesidad de desplazarse fuera de la sede en la que trabajaba.
- 5) No dar por demostrado estándolo, que la señora LEYVI AMADO AMADO al vivir a 5 minutos del sitio de trabajo asignado le era inane recibir un auxilio de transporte.
- 6) No dar por demostrado que la demandada confesó en el interrogatorio de parte que al momento de contratar a la señora LEYVI AMADO AMADO se pactó que toda la suma que ella recibía era constitutiva de factor salarial.
- 7) No dar por demostrado estándolo, que la demandada confesó en el interrogatorio de parte que la señora LEYVI AMADO AMADO no tenía la necesidad de desplazarse fuera de la sede en la que trabajaba para cumplir sus funciones.
- 8) No dar por demostrado estándolo, que el empleador disminuyó la suma pactada como factor salarial para reconocer el “Auxilio Monetario de Transporte” como suma no salarial.

Sostiene que esas equivocaciones se presentan porque no se estudiaron estos medios de convicción:

- 1) Confesión de parte de la señora Paula Natalia Carreño Correa, en calidad de representante de la Compañía, donde confiesa que

la señora LEYVI AMADO AMADO en la prestación de sus servicios como trabajadora no tenía la necesidad de desplazarse fuera de la sede en la que trabajaba (Momento 0 horas:38 minutos:40 segundos a 0 horas:39 minutos:07 segundos de la audiencia del 5 de julio de 2023)

2) Confesión de parte de la señora Paula Natalia Carreño Correa, en calidad de representante de la Compañía, donde confiesa que la señora LEYVI AMADO AMADO vivía a unas pocas cuadras del sitio de trabajo (Momento 0 horas:36 minutos:16 segundos a 0 horas:37 minutos:20 segundos de la audiencia del 5 de julio de 2023)

3) Confesión de parte de la señora Paula Natalia Carreño Correa, en calidad de representante de la Compañía, donde confiesa que al momento de contratar a la señora LEYVI AMADO AMADO se pactó que toda la suma que ella recibía, es decir, \$2'069.000 era constitutiva de factor salarial (Momento 0 horas:57 minutos:07 segundos a 1 horas:00 minutos:22 segundos de la audiencia del 5 de julio de 2023).

4) Testimonio del señor José Arturo Valoyes Rodríguez, relacionado con la confesión de parte de la representante legal la demandada, en el cual se indica que la señora LEYVI AMADO AMADO vivía a unas pocas cuadras del sitio de trabajo (Momento 1 hora: 19 minutos:47 a 1 hora: 20 minutos:03 segundos de la audiencia del 5 de julio de 2023)

5) Testimonio del señor José Arturo Valoyes Rodríguez, relacionado con la confesión de parte de la representante legal la demandada, en el cual se indica que la señora LEYVI AMADO AMADO no tenía la necesidad de desplazarse fuera de la sede en la que trabajaba (Momento 1 hora: 21 minutos:27 segundos a 1 hora: 22 minutos:23 segundos de la audiencia del 5 de julio de 2023)

6) Testimonio de la señora Luz Anyela Culma Rivera, relacionado con la confesión de parte de la representante legal la demandada, en el cual se indica que la señora LEYVI AMADO AMADO vivía a unas pocas cuadras del sitio de trabajo (Momento 1 hora: 28 minutos:19 segundos a 1 hora: 29 minutos:03 segundos de la audiencia del 5 de julio de 2023)

7) Testimonio de la señora Luz Anyela Culma Rivera, relacionado con la confesión de parte de la representante legal la demandada, en el cual se indica que la señora LEYVI AMADO AMADO no tenía la necesidad de desplazarse fuera de la sede en la que trabajaba (Momento 1 hora: 29 minutos:46 segundos a 1 hora: 30 minutos:24 segundos de la audiencia del 5 de julio de 2023)

8) Copia del “CERTIFICADO DE APORTES AL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL” donde se aprecia que en el mes de marzo

de 2009 la suma sobre la cual se liquidó aportes a seguridad social era los \$2'069.000. (Folio 116 del archivo Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2024104407572407.pdf).

9) Copia del “Informe de Acumulados Concepto/Empleado” donde se aprecia que en el mes de marzo de 2009 el sueldo reconocido a la señora LEYVI AMADO AMADO fue la suma de \$2'000.033 y que partir del mes de abril se disminuye a \$1'255.193 y luego desde marzo se paga \$1'344.850. (Folio 481 del archivo Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2024104407572407.pdf)

Dice que también se apreciaron con error estos elementos de persuasión:

1) Testimonio de la coordinadora de nómina de la demandada señora Fanny Mayden Ortiz Hernández, relacionado con la confesión de parte de la representante legal la demandada, en el cual se indica que la señora LEYVI AMADO AMADO al momento de firmar el contrato de trabajo pacto que todo su salario era constitutivo de salario (Momento 2 horas:26 minutos :46 a 2 horas :28 minutos: 26 segundos de la audiencia del 5 de julio de 2023)

2) Contra (sic) suscrito entre las partes el 26 de febrero de 2009 (Folio 131 a 134 del archivo Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2024104407572407.pdf).

Al desarrollarlo, cita la decisión cuestionada e informa que la representante legal de la enjuiciada confesó que no tenía que desplazarse a una sede diferente a la que estaba asignada, lo cual, fue corroborado por los señores Valoyes Rodríguez y Culma Rivera.

Dice que no se tuvo en cuenta que la representante de la demandada señaló que, al momento de suscribir el contrato de trabajo, toda la suma pactada era salarial y después se le restó esa incidencia al 35 % de ese valor.

Luego, afirma:

Al respecto basta revisar el contrato de trabajo inicial, obrante a Folio 131 a 134 del archivo Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2024104407572407.pdf, donde se aprecia que las partes decidieron mantener la totalidad de la remuneración, es decir, \$2'069.000 como salario constitutivo.

Con base en lo expuesto se muestra el error de hecho, por falta de apreciación de la confesión dada en el interrogatorio de parte, donde la representante legal de la Compañía reconoció que la demandante no requería desplazarse fuera de su sede de trabajo, por consiguiente, el argumento sobre el cual el Ad Quem sostiene la conclusión que el “Auxilio Monetario de Transporte” no era salarial es infundado (f.os 5 a 9, actuación 0004Anexo_masivo_de_memorial c. de la Corte).

X. CARGO TERCERO

Lo formula en los siguientes términos:

Acuso la sentencia impugnada de infringir por la vía indirecta, por error de hecho en relación con los artículos 1º, 13, 14, 18, 19, 21, 55, 127, 128, 132, 189, 249, y 306 del C.S.T.; el artículo 1º de la Ley 52 de 1975, el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, en concordancia con los artículos 10 del Código Civil, artículo 53 de la Constitución Política de 1991 y numeral 1º del Convenio 95 de la OIT y artículo 191 del Código General del Proceso.

Le atribuye al Tribunal los siguientes errores de hecho:

- 1) No dar por demostrado estándolo, que los beneficios no salariales “Aporte institucional” y “Aporte vol. Inst. Plus” y el salario devengado a partir de abril de 2009 era la totalidad del salario constitutivo que pactó inicialmente la demandante al momento de firmar el contrato de trabajo.
- 2) No dar por demostrado estándolo, que los beneficios no salariales “Aporte institucional” y “Aporte vol., Inst Plus” fue la forma en que la demandada disfrazó parte del salario constitutivo de la demandante.

9) (sic) Dar por demostrado sin estarlo que los beneficios no salariales, “Aporte institucional” y “Aporte vol., Inst Plus”, no remuneraba directamente el servicio prestado por la demandante.

3) No dar por demostrado estándolo que la demandada confesó en el interrogatorio de parte que al momento de contratar a la señora LEYVI AMADO AMADO se pactó que toda la suma que ella recibía era constitutiva de factor salarial.

4) No dar por demostrado estándolo, que el empleador disminuyó la suma pactada como factor salarial para reconocer los, “Aporte institucional” y “Aporte vol., Inst Plus” como suma no salarial.

Precisa que esas equivocaciones se presentaron por la falta de estudio de estas pruebas:

1) Confesión de parte de la señora Paula Natalia Carreño Correa, en calidad de representante de la Compañía, donde confiesa que al momento de contratar a la señora LEYVI AMADO AMADO se pactó que toda la suma que ella recibía, es decir, \$2'069.000 era constitutiva de factor salarial (Momento 0 horas:57 minutos:07 segundos a 1 horas:00 minutos:22 segundos de la audiencia del 5 de julio de 2023).

2) Copia del “CERTIFICADO DE APORTES AL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL” donde se aprecia que en el mes de marzo de 2009 la suma sobre la cual se liquidó aportes a seguridad social era los \$2'069.000. (Folio 116 del archivo Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2024104407572407.pdf).

3) Copia del “Informe de Acumulados Concepto/Empleado” donde se aprecia que en el mes de marzo de 2009 el sueldo reconocido a la señora LEYVI AMADO AMADO fue la suma de \$2'000.033 y que partir del mes de abril se disminuye a \$1'255.193 y luego desde marzo se paga \$1'344.850. (Folio 481 del archivo Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2024104407572407.pdf).

Denuncia por su equivocado análisis el testimonio de la señora Ortiz Hernández, quien sostuvo que al momento de suscribir el contrato de trabajo se pactó que la suma allí convenida como salario remuneraba sus servicios.

Al explicarlos, realiza la misma argumentación señalada en la acusación anterior, respecto a la confesión de la representante legal de la enjuiciada frente al salario y su disminución e invita a auscultar el contrato de trabajo que contiene la suma salarial pactada entre las partes, e informa que el testimonio denunciado, corrobora esa situación (f.os 9 a 11, actuación 0004 c. de la Corte).

XI. CARGO CUARTO

Señala:

Acuso la sentencia impugnada de infringir por la vía indirecta, por error de hecho en relación con el numeral 4 del literal b) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 64 del mismo Código Sustantivo del Trabajo y lo señalado en la Resolución 666 del 24 de abril de 2020 del Ministerio del Trabajo.

Anota estas equivocaciones:

- 1) No dar por demostrado estándolo, que el empleador puso en riesgo la salud de la trabajadora al ordenarle trasladarse de la sede Suba a Kennedy sin tener presente el riesgo de contagio de Covid-19.
- 2) No dar por demostrado estándolo, que la demandante convivía con sus hijos menores de edad y la madre de ella, persona de la tercera edad.
- 3) No dar por demostrado estándolo que la decisión de traslado fue arbitraria.

Esas equivocaciones las supedita a la falta de apreciación de los registros civiles de nacimiento de sus hijos (f.º 356 y 37).

Sostiene que la orden de traslado le generó una desmejora porque desde el inicio de la vinculación prestó sus servicios en la Sede de Suba, que estaba a un kilómetro de su residencia y en esa época estaba presente la pandemia Covid 19, demostrándose que fue arbitraria la decisión del empleador, al exponerla a ese riesgo, desconociendo lo previsto en la Resolución 666 de 2020.

XII. RÉPLICA

Sostiene que la segunda acusación no debe prosperar porque la confesión de la Representante Legal, sí fue estimada por el Tribunal, al igual que el contenido del contrato de trabajo, lo que sucedió fue que no se encontró que el auxilio de transporte remunerara el servicio.

Solicita desestimar la tercera acusación, en atención a que no se cuestionaron todos los elementos de persuasión que utilizó el Tribunal para formar su convencimiento.

Finalmente indica que, en la cuarta acusación, no se muestra con la rigurosidad necesaria, cual fue la equivocada intelección que el sentenciador les otorgó a los registros civiles de los hijos de la demandante (f.os 3 a 9, actuación 0009 c. de la Corte).

XIII. CONSIDERACIONES

Observa la Sala que todas las acusaciones, presentadas por la senda indirecta, no indican el submotivo de violación,

como que aluden a un «*error de hecho*», cuando este no es permitido por el legislador en materia laboral, quien en los artículos 87 y 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, los supedita a la infracción directa, la interpretación errónea y la aplicación indebida.

En todo caso, se entiende que la causa de la vulneración obedece a este último, porque jurisprudencialmente se ha indicado que, por regla general, es al que debe acudir, cuando se intenta una imputación por el camino fáctico.

Se destaca que las acusaciones segunda y tercera, en su orden, tratan del auxilio de transporte y del Aporte Institucional y Aporte vol. Inst. Plus. La cuarta se dirige a debatir las conclusiones realizadas sobre el despido indirecto.

En la *segunda acusación* se relacionan una serie de pruebas, acusando, unas, por su errado análisis (testimonio de la señora Fanny Mayden Ortiz Hernández y el Contrato suscrito el 26 de febrero de 2009) y otras, por su falta de estudio (interrogatorio de parte de la representante legal de la enjuiciada; los testimonios de los señores Valoyes Rodríguez y Culma Rivera; el certificado de aportes al sistema de protección social y la copia de informe de acumulados conceptos/empleado).

Sucede que el sentenciador para negarle carácter salarial al auxilio de transporte acudió a la Comunicación del 1º de abril de 2009, donde la demandante se acogió al

sistema flexible de remuneración de la enjuiciada; a la renovación que año a año se hizo de ese plan y que fueron aceptados por la ex trabajadora; los otro sí a los contratos de trabajo, donde, conforme lo registró el Tribunal, se explicó que ese rubro se entregaba no solo en días laborados, sino también durante el periodo de vacaciones, incapacidades y licencias de maternidad y ese escenario le sugirió que ese concepto no remuneraba directamente el servicio.

Igualmente analizó los pagos realizados, advirtiéndole que su valor siempre fue el mismo y no disminuyeron por situaciones administrativas.

Esos elementos de convicción no fueron cuestionados e implica que la acusación fue deficiente en su formulación, porque inveteradamente se ha dicho que se deben debatir todos los medios probatorios que soportan la decisión cuestionada, incluidos los no calificados en la casación del trabajo, pues, con lo no objetado, la decisión debe permanecer inalterable y conserva, por lo tanto, las presunciones de legalidad y acierto que le son propias.

El *tercer cargo*, presenta el mismo defecto porque solo se relacionó el interrogatorio de la representante legal de la enjuiciada; los certificados de aportes; el informe de acumulados conceptos/empleo y el testimonio de la señora Ortiz Hernández y se dejaron de lado los documentos donde la demandante se acogió al sistema flexible de remuneración y con los que aceptó cada año su aplicación, el escrito que trataba sobre el aporte compensatorio no

salarial y los otros sí que les restaban carácter salarial al Aporte Institucional y Aporte vol. Inst. Plus y el interrogatorio de la convocante. Con estos definió que esos valores se cancelaban con independencia si existía una prestación efectiva del servicio y por esa razón para el Juez de la apelación, no eran salario.

Al margen de lo anterior se destaca que el interrogatorio de parte de la representante legal de la demandada no tiene confesión, pues en este no dijo que los valores reclamados retribuían el servicio de la actora, porque lo que definió fue la forma en la que funcionada el sistema flexible de remuneración y que a este se acogió, de forma voluntaria, la accionante.

Para la Sala, las razones del Tribunal, que se insiste, se soportan igualmente en lo no objetado, permiten señalar que lo realizado por las partes se enmarca en la posibilidad prevista en el artículo 128 del CST, que los faculta libremente para fijar el salario, respetando eso sí, el mínimo legal.

De allí, que tampoco se observe una equivocación al momento de analizar el contrato de trabajo, como que en este ciertamente se fijó como valor de la remuneración por los servicios prestados por la demandante la suma de \$2.069.000, lo que sucede es que cuando esta aceptó la modalidad flexible, disminuyó esa parte remunerativa, pero accedió a otros beneficios, que valga decir, el Tribunal tuvo por no salariales y fue una conclusión que no se logró derrotar.

Misma apreciación se realiza respecto a los certificados de aportes y el informe de acumulados conceptos empleados, que muestran las variaciones salariales, pero con contundencia no indican aquello que echó de menos el Juez de la apelación.

Los testimonios denunciados no pueden estudiarse, porque no son calificados en la casación del trabajo y, además, con prueba apta no se demostraron sus equivocaciones, única forma de descender a esos medios persuasivos.

Finalmente, la *cuarta imputación*, tampoco se interesó en debatir todos los elementos persuasivos que utilizó el Tribunal, pues solamente se ocupó de los registros civiles de los hijos de la reclamante y dejó de lado la carta de renuncia; el contrato de trabajo, en especial su cláusula 9ª; el interrogatorio de la representante legal de la demandada; los testimonios de los señores Pérez Flórez, Valoyes Rodríguez y Culma Rivera, con los que definió, que no existió un despido indirecto.

De lo dicho se sigue, que los cargos se desestiman.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la demandante. Como agencias en derecho se fija la suma de \$6.200.000 que deberá incluirse en la liquidación que practique el juez de primera instancia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

XIV. 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 veinticuatro (24) de mayo de dos mil veinticuatro (2024), dentro del proceso ordinario laboral que **LEYVI YEN AMADO AMADO** siguió contra la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR – COMPENSAR**.

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

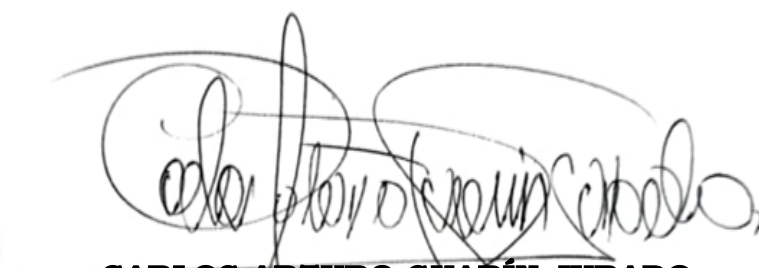
Firmado electrónicamente por:



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: E6B9AFD868DF72062C165BE4C03EC66C8E500C91099BA84E7305BB40BCF75BB8
Documento generado en 2025-02-14