



SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Radicado: 05001-31-05-003-2018-00826-01 (O2-22-056)
Accionante: CRISTIAN CAMILO GÓMEZ GAVIRIA
Accionada: MULTIENLACE S.A.S.
Procedencia: JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN
Providencia: SENTENCIA n.º 46
Asunto: REAJUSTES SALARIALES Y DE PRESTACIONES SOCIALES

En Medellín, a los treinta y un (31) días del mes de marzo del año dos mil veintitrés (2023), la **Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, integrada por los magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE y VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, quien actúa como Magistrado Sustanciador, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL conocido bajo el radicado único 05001-31-05-003-2018-00826-01 (O2-22-056), instaurado por CRISTIAN CAMILO GÓMEZ GAVIRIA en contra de MULTIENLACE S.A.S., con el fin de resolver los recursos de apelación interpuestos por CRISTIAN CAMILO GÓMEZ y la sociedad MULTIENLACE S.A.S., contra la sentencia que selló la primera instancia, proferida el 8 de febrero de 2022 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, “[p]or medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones”, se adopta la decisión correspondiente mediante la presente providencia escrita, cuya ponencia fue previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

1. ANTECEDENTES

El señor CRISTIAN CAMILO GÓMEZ GAVIRIA actuando a través de apoderado judicial, promovió demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad MULTIENLACE S.A.S., a efectos que se declare la existencia de una relación de trabajo con la accionada, vigente a partir del 04 de mayo de 2011, y en consecuencia, se disponga el reconocimiento y pago de diferencias resultantes en materia de salarial, prestacional y de seguridad social, teniendo en cuenta el

ajuste de la remuneración el salario mínimo legal mensual vigente y la naturaleza salarial del componente variable devengado, junto con la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del CST, la indexación y las costas procesales.

En respaldo de sus aspiraciones señala que inició a prestar sus servicios a favor de la sociedad MULTIENLACE S.A.S. a través de un contrato de trabajo a término fijo a partir del 04 de mayo de 2011 y para desempeñar el cargo de representante de servicios. Relata que *[s]us funciones consisten en llamar a clientes, los cuales dependen del canal de servicio en el que se encuentre; durante la relación laboral ha estado en diferentes canales como: BANCOLOMBIA, SURA Tele-mercadeo, y SURA tele-venta; aseverando que, como remuneración por los servicios prestados se pactó la suma de \$2.231,67 por hora de conexión efectiva y una variable de acuerdo a la línea que sea asignado y al modelo de desempeño que se tenga.*

Pone de presente que a partir del año 2015 es diagnosticado con la patología ocular denominada *queratocono avanzado*, debiendo practicarse un trasplante de córnea izquierda lo que implicó una serie de incapacidades y recomendaciones laborales, tales como la restricción de no manejar el computador, pues de hacerlo afectara su visión de manera irreversible. Preciso que para la época en que presentó los quebrantos en su salud, se encontraba asignado a la línea SURA televenta y devengaba además del valor de la hora ordinaria, la suma fija de \$310.000 como variable garantizada.

Agrega que a inicios del año 2017 se percató que su salario fue disminuido, por lo que decidió indagar con su jefe inmediato señor: DARWIN ARTURO ARDILLA, quien le explico(sic) que la compañía decidió de manera unilateral dejar de pagar la variable a los reubicados, pues al no estar conectado a ningún canal, la compañía no tenía manera de medirlo, desconociendo que en su caso particular la variable es garantizada, no devengando a partir del mes de julio de 2017 el componente variable de su retribución dineraria y recibiendo un valor inferior al salario mínimo legal mensual vigente. Prosigue aclarando que, a consecuencia de su estado de salud y las recomendaciones médicas, inició trámite de calificación de PCL y fue reubicado en el área de centro de soluciones, reportando sus horas laborales a través de *BackOffice*, que es un cargo de MULTIENLACE, que hace las veces de apoyo administrativo, la cual ingresa las novedades del turno que se cumple. Narra que por lo antedicho, presentó solicitud de amparo constitucional, sin embargo, la misma fue negada por motivo de no aportar los elementos probatorios necesarios para probar que su mínimo vital que estaba siendo conculcado; acudiendo a la jurisdicción en procura que sean atendidas las súplicas del escrito inaugural.

1.1. Trámite de primera instancia

La demanda se admitió el 27 de marzo de 2019 (pág.167, doc.01, carp.01), y se notificó a la demandada el 06 de mayo de ese mismo año (pág.200, doc.01, carp.01), sociedad que discutió la prosperidad de las pretensiones, admitiendo como ciertos las situaciones fácticas relacionadas con la fecha de inicio de la relación de trabajo, el cargo y funciones desempeñadas, los periodos de pago del salario y la reubicación a un cargo acorde con las recomendación laborales, manifestando no ser ciertos o no constarle los demás. En su defensa, propuso como excepciones perentorias las que nominó como inexistencia de jornada laboral especial de 36 horas, inexistencia de obligación de pagar salario mínimo legal mensual vigente, inexistencia de obligación de pagar sumas adicionales al salario fijo pactado con el demandante, inexistencia de obligación de reajustar los derechos laborales causados por el demandante a partir del 26 de marzo de 2017, inexistencia de obligación de pagar sanción moratoria, pago, compensación, buena fe y prescripción (págs.201 a 230 y 235 a 237, doc.01, carp.01). De otra parte, el deprecante puso de presente que en enero del año 2022, presentó renuncia a su cargo, por encontrarse percibiendo una pensión por invalidez.

1.2. Decisión de Primera Instancia

La controversia planteada se dirimió en primera instancia el 8 de febrero de 2022 (docs.8 y 10, carp.01), mediante sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín, en la que determinó acceder a las pretensiones formuladas por el señor CRISTIAN CAMILO GÓMEZ GAVIRIA, no sin antes compulsar copias de la actuación al Ministerio del Trabajo y la UGPP, a fin de que las mencionadas autoridades administrativas investigaran la posible comisión o participación de la enjuiciada en conductas atentatorias del derecho laboral y de la seguridad social.

Para sustentar su decisión, la cognoscente de primer grado luego de explicar los principios y postulados constitucionales y *supra legales* que inspiran el trabajo como principal actividad humana, concluyó que la jornada laboral de 36 horas semanales del actor correspondía a la reglada por el literal C del artículo 161 del CST, modificado en lo pertinente por las Leyes 50 de 1990 y la 789 de 2002, y siendo ello así, el valor de la remuneración, por expresa disposición legal, no podía ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente, declarando procedente el reajuste y pago de las diferencias deprecadas por el promotor, sin embargo, encontró que las prestaciones sociales se encontraban pagadas de manera completa.

Así también resolvió en los términos del artículo 127 del CST, otorgarle naturaleza salarial al pago del elemento variable de la remuneración del demandante, el que ordenó mantener en

un promedio que calculó, en función de no causar una desmejora en las condiciones laborales del accionante, quien por motivos de su estado de salud, fue reubicado a otro cargo al interior de la sociedad (minuto 28:43 a 01:46:43, doc.08, carp.01).

1.3. Recursos de Apelación

Inconforme con la decisión, el vocero judicial que representa los intereses de la convalidada a juicio, insiste en la revocatoria de la decisión dispensada en primera instancia, para en su lugar, se mantenga indemne a su representada.

Para los anotados propósitos sostuvo que no se discutió la existencia de un vicio del consentimiento que afectara o invalidara el contrato de trabajo suscrito entre las partes desde el año 2011, resaltando que la jornada laboral de 36 horas a la semana convenida con el trabajador es de carácter ordinaria y no a la jornada flexible que se declaró en primera instancia, pues en esta última modalidad no se reconocen pagos por trabajo suplementario, mientras que el demandante si los percibía. Asevera, que el salario del trabajador accionante es de carácter mixto, integrado por una parte ordinaria y de otra, por una variable, componente último que estaba sujeto al cumplimiento de metas, por lo que al no ser evaluado el pretensor dada su reubicación laboral, no podía condenarse al pago de este beneficio de naturaleza salarial (minuto 01:48:08 a 02:17:05, doc.08, carp.01).

A su turno, la apoderada judicial del demandante solicitó se reajustara el valor correspondiente a las prestaciones sociales y vacaciones, teniendo en cuenta como parte integrante del salario, la suma percibida como variable, pues contrario a lo argumentado por el funcionario judicial de primera instancia, se presentó un pago defectuoso de estos emolumentos (minuto 02:17:09 a 02:19:17, doc.08, carp.01).

1.4. Trámite de Segunda Instancia

Los recursos de apelación fueron admitidos el 28 de febrero de 2022 (doc.02, carp.02), y mediante proveído del día 07 de marzo del mismo año (doc.03, carp.02) se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, presentaran los alegatos de conclusión por escrito, de considerarlo del caso; empero, los extremos de la litis guardaron silencio.

2. ANÁLISIS DE LA SALA

Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver los recursos de apelación interpuestos por el señor CRISTIAN CAMILO GÓMEZ GAVIRIA y la sociedad MULTIENLACE S.A.S., advirtiéndose que, de conformidad con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del CPTSS, el estudio del auto impugnado se limitará a los puntos de inconformidad materia de alzada.

2.1. Problema jurídico

El *thema decidendi* en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a determinar si al pretensor le asiste derecho al pago de las diferencias resultantes entre el salario mínimo legal mensual vigente y la remuneración básica que percibía, por cuenta de los efectos de la jornada laboral flexible; junto con el restablecimiento del pago de la suma fija que era reconocida por concepto de incentivo por desempeño variable.

2.2. Sentido del Fallo -Tesis-

La Sala revocará íntegramente la decisión de primer grado, considerando que, los pagos del demandante estuvieron en todo momento bajo el amparo del salario mínimo legal por hora laborada en la jornada ordinaria de 36 horas semanales, remuneración que se ajusta a lo normado por el numeral 3 del artículo 147 del CST y con el principio constitucional de proporcionalidad establecido en el artículo 53 de la CP, máxime cuando el impulsor no cumplió el deber de probar haber laborado por un tiempo adicional al pactado.

Asimismo, no hay lugar a reanudar el pago del componente variable, en tanto en cuanto, la causación de este ingreso adicional se sujetaba a actividades, evaluaciones y políticas que ya no se adecuaban a la situación en particular del pretensor, a la par que, la accionada le garantizó sus derechos mínimos, al mantener el salario pactado para la jornada ordinaria de 36 horas a la semana.

2.3. Solución del Problema Jurídico Planteado

La carga de la prueba es un principio de derecho procesal, encaminado a establecer a cuál de los sujetos del proceso le concierne la aportación de las pruebas, y cuáles son las consecuencias jurídicas que se derivan del incumplimiento de dicha carga; en su criterio clásico la carga de probar se ha fijado en cabeza de quien afirma los hechos que fundamentan la procedencia del reconocimiento de los derechos debatidos, correspondiéndole al mismo,

probar sus aserciones para que el juzgador establezca si es procedente el reconocimiento de los derechos que reclama, debiéndose desestimar sus pretensiones en caso de que los hechos no aparezcan probados en el proceso.

El concepto prístino de la carga probatoria se compendia en el aforismo romano *ei incumbit probatio qui dicit, non qui negat*, según el cual, quien afirma un hecho debe probarlo, y quien lo niega, está libre de la carga de probar, regla procesal que guarda concordancia con las previsiones contenidas en el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión analógica a los juicios del trabajo y de la seguridad social, en los términos previstos en el artículo 145 del CPTSS, y por cuya virtud, le incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Previo a dirimir la controversia planteada, se advierte que no son objeto de discusión los siguientes supuestos fácticos: que el señor CRISTIAN CAMILO GÓMEZ GAVIRIA prestó sus servicios a favor de la sociedad MULTIENLACE S.A.S., a través de un contrato de trabajo a término fijo, a partir del 04 de mayo de 2011 para desempeñar el cargo de representante de servicios (págs.24 a 28, doc.01, carp.01); que como remuneración se pactó un suma dineraria cada hora de conexión efectiva y un componente denominado variable de naturaleza salarial, el cual estaría sujeto a la línea en la que sea asignado y de acuerdo con el modelo de desempeño que esta tenga (págs.25 y 44 a 108 doc.01, carp.01), y que el suplicante presentó quebrantamientos en su estado de salud, iniciando el trámite para obtener la calificación de la PCL y determinación de la invalidez (págs.29 a 43, doc.01, carp.01)

Adicionalmente, no se discute que el accionante fue reubicado a un cargo compatible con su estado de salud y acorde con las recomendaciones médicas impartidas, como lo confiesa la sociedad accionada al dar respuesta al hecho 08 del libelo introductorio (pág.202, doc.01, carp.01).

2.3.1 Del Reajuste de Salarios y Prestaciones Sociales

En el *sub iudice*, es claro que la tesis de las aspiraciones del demandante gravita en obtener el pago de las diferencias resultantes entre el salario mínimo legal mensual vigente y la remuneración básica que percibía, por cuenta de los efectos de la jornada laboral flexible; junto con el restablecimiento del pago de la suma fija que era reconocida por concepto incentivo por desempeño variable. Para lo anterior, alude, entre otros otras, las cláusulas tercera y cuarta del contrato de trabajo suscrito con la enjuiciada y que dan cuenta de la jornada de trabajo pactada y su remuneración. *A contrario sensu*, la convocada a juicio acudiendo al precepto del artículo 158 del CST, defiende que las partes de manera voluntaria pactaron que la jornada de

trabajo era de carácter ordinaria y por 36 horas a la semana, descartando así la modalidad flexible en la que se apoya el *petitum* del escrito impulsor.

Bajo esta perspectiva, considera la Sala pertinente efectuar sendas precisiones con el fin de comprender con mayor claridad los argumentos planteados por los recurrentes en cada uno de los disensos, análisis que de igual manera supone la valoración crítica de las pruebas y demás piezas procesales allegadas al paginario. Así, a manera de argumentos introductorios, conviene rememorar que al momento que un trabajador pretenda la reliquidación de sus acreencias laborales producto del pago deficitario de elementos integrantes del salario, se encuentra en la obligación inexcusable de acreditar, conforme a la definición y consecuencias que comporta el principio de la carga de la prueba contemplada en el artículo 167 del CGP y que fueran explicadas con antelación, no solo las sumas pagadas por su empleador sino las sumas adeudadas por aquel, pues como lo ha adoctrinado la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, *cuando se alega que lo cancelado no se ajustó a la convención o a la ley, no se está en presencia de una negación indefinida y por lo tanto recae en quien eso sostiene la carga de probarlo, aportando la información detallada del cálculo de cada uno de los conceptos reclamados*¹.

En orden de lo anterior y por razones metodológicas, esta Sala de Decisión para la resolución del escollo que plantea la cuestión litigiosa, abordará las reglamentaciones y lineamientos que gobiernan la jornada de trabajo, así como también los pactos y clases de remuneración legalmente permitidas en el ordenamiento jurídico, conforme con las razones que serán expuestas a continuación.

2.3.1.1. Del régimen general de la jornada de trabajo y su remuneración: En lo que interesa al objeto del recurso de alzada, el título VI del CST reguló lo concerniente a la jornada ordinaria, la jornada máxima legal, el trabajo diurno y nocturno y el trabajo suplementario o de horas extras. En este horizonte, la jornada ordinaria de trabajo “...*corresponde al tiempo destinado a la ejecución de la labor contratada dentro de unos parámetros máximos señalados por la ley que pueden ser reducidos en beneficio del trabajador*”²...”; prescribiendo el artículo 158 del CST que la fijación de la jornada ordinaria corresponderá a la partes o en ausencia de convenio, se entenderá que es la máxima legal de 8 horas al día por 48 a la semana, bajo la égida del artículo 161³ del CST. El límite a la jornada no es resultado de una decisión antojadiza del legislador, sino que por el contrario, dimana de los compromisos adquiridos por Colombia por

¹ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencias SL1195 de 2021 y SL40997 del 14 de junio de 2011.

² Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencias del 11 de septiembre de 1997, radicado 9947; del 1 de marzo del 2000, radicado 13412; del 16 de agosto del 2000, radicado 13975; del 17 de junio de 2004, radicado 22456; del 14 de marzo de 2006, radicado 25468, y; del 08 de febrero de 2011, radicado 38739.

³ Téngase en cuenta que el valor máximo de la jornada ordinaria al que se hace alusión, corresponde a aquel que se encontraba vigente durante el tiempo que estuvo vigente la relación de trabajo entre las partes.

cuenta de los instrumentos internacionales que consagran los derechos mínimos laborales, como dan cuenta las elocuentes voces del Decreto 895 de 1934⁴, por el cual se aprueba la resolución número 1 de 1934 de la Oficina General del Trabajo, y los mandatos expresos comprendidos en los convenios adoptados por la OIT, particularmente el C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y el C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), aprobados por Colombia a través de las leyes 129 de 1931 y 23 de 1967, respectivamente.

Lo precedente para significar que la jornada ordinaria de trabajo y la jornada máxima legal son nociones disímiles que responden a situaciones concretas y diferentes, mientras la primera se entiende como el periodo durante el cual el trabajador pone a disposición del dador de empleo su fuerza de trabajo, la segunda corresponde al número máximo de horas de trabajo que, conforme con el legislador, el empleado puede laborar diaria o semanalmente. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 13 de abril de 1999, radicado 11014, apuntaló:

La jornada ordinaria de trabajo es la que convienen las partes, que es distinta de la máxima legal, que opera en ausencia de tal convención, de manera que cuando el empleador exige la prestación de servicios a continuación de la jornada ordinaria convenida está disponiendo un trabajo suplementario de acuerdo con el artículo 159 del mismo estatuto. Es errado entender entonces como lo hizo el Tribunal que cuando las partes han estipulado una jornada ordinaria de trabajo, es decir inferior a la máxima legal, pueda el empleador incrementarla unilateralmente hasta el tope máximo permitido en nuestra legislación laboral, porque no es ese el sentido de las normas que regulan este tema según se anotó y además porque las partes vinculadas por una relación laboral están obligadas a lo pactado en el contrato de trabajo, bien sea que se celebre por escrito o verbalmente y como es lógico también a las modificaciones introducidas posteriormente al mismo por mutuo acuerdo. -Subrayado intencional de la Sala-

Ahora, la Sala no desconoce que para determinadas labores y bajo condicionamientos específicos, las partes pueden pactar la distribución de las horas de trabajo diarias, o bien semanales, en turnos o jornadas que pueden exceder el límite arriba expuesto, tal y como se desprende de la hermenéutica de los artículos 161, 164, 165 y 166 del CST, artículos 19 y 20 de la Ley 50 de 1990, artículo 51 de la Ley 789 de 2002 y artículo 3 del Decreto 995 de 1968, entre otros; de ahí que, es de aclarar que en esta providencia no se hará referencia a la reglamentación de la jornada de trabajo de los adolescentes, ni en las actividades especialmente insalubres o peligrosas, en tanto en cuanto, se exhiben impertinentes para elucidar el problema jurídico arriba identificado.

⁴ **Artículo 2.** Las horas de trabajo de las personas empleadas; en cualquier establecimiento industrial, público o privado, no podrán pasar de ocho al día, ni de cuarenta y ocho en la semana, salvo las excepciones que en seguida se exponen: a) El trabajo de las personas que ocupen puestos de supervigilancia o dirección, o de las personas empleadas en oficios de confianza o de manejo; b) Las labores agrícolas de siembra, recolección o beneficio de frutos. c) Los oficios domésticos que son por su naturaleza, intermitentes. **Artículo 11.** Queda prohibido exigir o aceptar el trabajo de ninguna persona fuera de las ocho horas de que trata el artículo 2 de esta Resolución o fuera de las horas suplementarias que se autoricen, de acuerdo con ella.

En relación con la segunda cuestión, la Sala destaca la importancia que reviste la remuneración en materia de los derechos sociales, al punto que los artículos 22 y 23 del CST, incluyeron al salario como parte integrante de los elementos esenciales que conducen a declarar la existencia de una relación de trabajo subordinada.

El artículo 1° del Convenio 95 de la OIT, aprobado mediante la Ley 54 de 1962, ratificado por el Gobierno colombiano el 7 de junio de 1963, enseña que “...*salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar...*”; estipendio que de acuerdo con los artículos 53 de la CP y 145 del CST, es el necesario para que el trabajador pueda “**...subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultura...**” -mínimo vital y móvil- y debe ser “**...proporcional a la cantidad y calidad de trabajo...**”

Los artículos 127⁵ y 128⁶ del CST, estipulan los elementos que ciertamente constituyen salario, a la par que admite la posibilidad de restarle estos efectos a determinados emolumentos, fijando así las pautas para reconocer cuándo un pago reviste connotación salarial y cuando no la tiene. En este mismo sendero, nuestra legislación autoriza, o si se quiere, deja en libertad a los principales actores de un contrato de trabajo, entiéndase trabajador y empleador, para que convengan la cuantía, modalidad y periodos de pago por el servicio personal prestado, “...*pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales...*” conforme con los principios mínimos contenidos en el artículo 53 arriba aludido y por disposición expresa del artículo 132⁷ del CST.

⁵ **CST, artículo 127. Elementos integrantes.** Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

⁶ **CST, artículo 128. Pagos que no constituyen salarios.** No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

⁷ **CST, artículo 132. Formas y libertad de estipulación.** 1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. 2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

Siendo ello así, en ejercicio de la autonomía de la voluntad, es dable afirmar que resulta válido en el pacto un esquema de remuneración ordinaria que cuente a su vez con un componente fijo y otro variable, garantizándose en todo caso el derecho al pago de un mínimo vital y móvil en proporción al tiempo laborado.

Desde esta perspectiva, para la Sala, las partes son libres de pactar la modalidad salarial que mejor responda a sus intereses y a la actividad a desarrollar, *verbi gratia*, **i.** Por unidad de tiempo; **ii.** Por obra; **iii.** A destajo, y; **iv.** Por tarea; contraprestación económica que, a la luz del artículo 134 del CST, “...*debe pagarse por periodos iguales y vencidos, en moneda legal...*”, los que para el caso de los jornales “...*no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes...*”⁸.

En tratándose de pactos remunerativos por unidad de tiempo, el monto o cuantía del salario se encuentra en una relación directamente proporcional al periodo laborado. Dentro de esta definición, se admite el pacto del salario por horas, días, semanas y meses; siempre y cuando el valor de la unidad de tiempo pactada guarde identidad con la suma fijada como salario mínimo; dicho de otra manera, el valor de la remuneración no podrá ser inferior al indicador del salario mínimo en la unidad de tiempo que se tome como criterio de medición.

2.3.2 Del Caso Concreto

Pues bien, a fin de resolver definitivamente los cuestionamientos elevados por la convalidada a juicio, la Sala procede a examinar las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso, destacando el contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes a partir del 04 de mayo de 2011 y para que el actor desempeñara el cargo de representante de servicios (págs.24 a 28, doc.01, carp.01); los comprobantes de nómina (págs.44 a 100 y 163 a 165, doc.01, carp.01); el reporte de días acreditados para pensión expedido por la AFP COLFONDOS S.A. (pág.104 a 105, doc.01, carp.01), y certificados laborales de mayo de 2016 y enero y junio de 2017 (págs.106 a 108, doc.01, carp.01).

En lo que respecta a la remuneración y la jornada de trabajo, trabajador y empleador pactaron en las cláusulas, tercera y cuarta que:

TERCERA: Se pacta entre las partes, que la modalidad del contrato será de jornada pactada flexible de 36 horas a la semana, es decir, que la jornada de 36 horas a la semana se podrá flexibilizar programándose turnos entre 4 y 10 horas diarias, de acuerdo con el requerimiento del servicio, sin que el tiempo que exceda de las ocho (8) a diez (10) horas diarias sea considerado extra. Lo anterior de acuerdo con el artículo 51 de la ley 789 del año 2002.

⁸ CST, artículo 133. Jornal y sueldo. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por periodos mayores.

EL EMPLEADO se obliga a laborar una jornada de tiempo parcial en los turnos y dentro de los horarios y días señalados por LA EMPRESA, garantizándosele al EMPLEADO como mínimo el cumplimiento de la jornada pactada flexible, mediante este acto; por mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicha jornada hasta la máxima legal; la ampliación de la jornada pactada flexible por mutuo acuerdo no constituye tiempo suplementario.

CUARTA: LA EMPRESA pagará al trabajador un salario de DOS MIL DOSCIENTOS TREINTA Y UN PESOS CON SESENTA Y SIETE CENTAVOS (\$2,231,67) moneda legal colombiana por hora de conexión efectiva (teniendo como tal igualmente, los descansos cortos autorizados por la empresa), según los turnos programados por la empresa, quienes tomarán siempre como base para el efecto, la jornada pactada Flexible de 36 horas a la semana y una variable de acuerdo a la línea en la que sea asignado y de acuerdo con el modelo de desempeño que esta tenga. -Subrayado intencional de la Sala-

A su vez, se recibieron los interrogatorios de parte del señor CRISTIAN CAMILO GÓMEZ GAVIRIA y del representante legal de la sociedad accionada. El demandante en esa diligencia confesó que presta sus servicios a favor de la enjuiciada en la línea Sura televentas y en la sede del municipio de Itagüí. En lo que respecta a sus funciones, aceptó que no tiene actividad fija asignada, pues esta reubicado al área de centro de soluciones por su estado de salud, resaltando que a la fecha (2021) tenía una PCL de 47% aproximadamente. Prosigue relatando que le han asignado por motivo de su salud, funciones de prueba de diademas y la destrucción de documentos del personal que ya no labora en la empresa, entre otras tareas. Sostiene que no tiene un salario fijo, pues la remuneración es por cada hora laborada, subrayando que desde hace mucho tiempo recibe menos que un salario mínimo, aclarando que no tiene un horario fijo, sino que debe repartir su jornada de 36 horas semanales en los seis días a la semana, sin embargo, prestaba sus servicios por un tiempo mayor, devengando trabajo suplementario.

Explica que además del salario por hora, la compañía reconoce un concepto que se denomina variable y que se encuentra consignado en el contrato de trabajo. Explicó que es un dinero adicional que se paga de acuerdo con el cumplimiento de unos ítems, según la línea y el modelo de desempeño; reconociendo que durante el tiempo que ha prestado sus servicios a favor de la accionada, ha sido asignado a diferentes líneas (telemercadeo Bancolombia, Sura telemercadeo y Sura televentas) por lo que la causación y cuantía de la variable dependía del modelo de pago en cada una de estas líneas. Sin embargo, aclara que cuando pasó a la línea de Sura televentas, la variable no tenía techo, pero como no le fueron asignadas funciones de venta, su variable era fija en la suma de \$310.000, mientras que sus compañeros podían devengar hasta \$4.000.000, y que el señor Johan González, Jefe de Operación, fue la persona que le adjudicó un valor fijo como concepto de variable, sin estar sujeta a calificación de gestión o medición de desempeño. Resaltó que sin previo aviso y sin justificación, a partir del año 2017 le suspendieron el pago de la variable (minuto 05:48 a 29:46, doc.05, carp.01).

El representante legal de la enjuiciada detalló que, a grandes rasgos el objeto social de la compañía corresponde al denominado *call center*, contando 16.000 trabajadores aproximadamente en el país, con sedes en la terminal de transporte del sur y cerca del Aeropuerto Olaya Herrera en el municipio de Medellín y en el de Itagüí. Al momento que se le indaga frente al organigrama de la empresa, narra que se compone de presidente, vicepresidentes, gerentes de línea y líderes de equipo que están en contacto con los representantes de servicio, que son la fuerza operativa.

Frente al salario y el sistema de remuneración del actor, expuso que se pactó el salario por unidad de tiempo, pagándole por cada hora que esté conectado al sistema con su usuario y contraseña atendiendo las llamadas, con la garantía de pagarle al menos 36 horas a la semana. También aludió que los líderes de equipo de la línea de Sura televentas controlaban que el trabajador se conectara durante la jornada.

Posteriormente y por motivo del estado de salud del accionante, le fueron asignadas labores administrativas. Cuando se refirió a la jornada de trabajo, contó que la empresa tiene pactada distintas jornadas ordinarias de 36, 40 y 42 horas, según la necesidad del servicio de cada línea, devengando el salario mínimo en proporción a las horas laboradas, negando que se trata de la jornada de 36 horas de la Ley 50 de 1990. De igual forma, confesó que al promotor le pagó la variable hasta mediados del año 2017 sin la medición de la gestión, pero por mera liberalidad (minuto 29:56 a 01:03:58, doc.05, carp.01)

Revisados entonces los medios de convicción acopiados al plenario dentro del marco jurídico fijado por las partes en el recurso de alzada y por el juzgador en la decisión fustigada, cumple señalar por esta Sala de Decisión, que la sentencia adoptada por el *a quo*, en efecto adolece de los yerros jurídicos que le son enrostrados por la convalidada a juicio, atinentes a la infracción de los artículos 132, 147, 158, 161 y 197 del CST y del artículo 53 de la CP, por las razones que seguidamente se exponen.

En orden a lo anterior, la Sala se ocupará de ahondar sobre el contenido y alcance de las excepciones a los límites previstos en la jornada máxima legal y que se muestran regladas en el artículo 161 del CST, en consonancia -en lo pertinente- con las leyes 50 de 1990 y 789 de 2002, que se encontraban vigentes durante la ejecución del contrato de trabajo entre las partes.

Bajo esta tesitura, el texto del artículo 161 del CST luego de su modificación por virtud de los artículos 20 de la Ley 50 de 1990 y 51 de la Ley 789 de 2002, enuncia:

Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

a). En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;

b). La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

c). **El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana; En este caso no habrá a lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.** -Literal modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002-.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. -Literal adicionado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002-

PARAGRAFO. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

En efecto, del compendio legal trasuntado, puntualmente en sus literales C y D, diáfano se muestra la autorización otorgada por el legislador a los sujetos de las relaciones laborales para convenir por un lado la organización de **turnos de trabajo sucesivos**, y de otro, la denominada **jornada diaria flexible de trabajo**. La primera situación condiciona la validez del acuerdo, a la disposición de turnos sucesivos de hasta 6 horas diarias y 36 a la semana, con un día de descanso remunerado y sin lugar a percibir pagos por cuenta de recargo nocturno ni dominical, ora festivo. Por su parte, la **jornada diaria flexible de trabajo** comporta la distribución de la jornada máxima semanal (48 horas) o la ordinaria semanal convenida por las partes, con observancia de la plenitud de las siguientes pautas: **i.** El trabajador solo prestará sus servicios en un máximo de 6 días a la semana; **ii.** La jornada de trabajo diaria puede oscilar entre un mínimo de 4 horas continuas y un máximo de 10; **iii.** No habrá lugar a recargo por trabajo

suplementario, si y solo si, el número de horas trabajadas en la franja de 06:00AM a 10:00PM no supere el promedio de cuarenta 48 horas semanales o de la jornada ordinaria convenida, y, **iv**. El trabajador tendrá derecho al descanso remunerando en un día de la semana que puede o no corresponder al domingo.

En línea con lo anterior, frente a los documentos señalados como mal apreciados por la censura, puntualmente el texto literal de las cláusulas tercera y cuarta del contrato de trabajo celebrado por las partes, se muestra traslúcido que, contrario a lo inferido por el *a quo*, la interpretación racional y sistemática del pacto permite inferir que la jornada de trabajo NO corresponde a la regulada en el literal C del artículo 161 del CST, esto es, por turnos sucesivos de trabajo de 6 horas diarias, todo lo contrario, las partes de consuno convinieron fijar la jornada ordinaria en una intensidad horaria igual a 36 horas semanales, distribuyendo este límite en turnos entre 4 y 10 horas diarias, en seis días a la semana y con la posibilidad de recibir pagos por concepto de trabajo suplementario; condicionamientos que se muestran consistentes con la jornada diaria flexible de trabajo contenida en el literal D del artículo 161 del CST antes explicado. De ahí que, la estricta coincidencia aritmética en el número de horas a la semana en las que el trabajador debe prestar sus servicios, no es directriz para dar aplicación, de manera automática e irreflexiva, a una cualquiera de las excepciones a la jornada de trabajo contenidas en la ley, *verbi gratia*, los turnos sucesivos de trabajo como aquí ocurrió.

De lo hasta aquí discurrido, surge como primer colofón que ningún reproche merece el pacto de fijación de la jornada laboral, así tampoco, el de remuneración; nótese que, revisados los comprobantes de nómina incorporados (págs.44 a 100 y 163 a 165, doc.01, carp.01), los pagos del demandante estuvieron en todo momento bajo el amparo del salario mínimo legal por hora laborada⁹ en la jornada ordinaria de 36 horas semanales, y siendo ello así, el salario es acorde con el tiempo durante el cual el actor efectivamente prestó sus servicios (36 horas semanales); y así lo reconoció el legislador en los designios del numeral 3 del artículo 147 del CST, cuyo tenor literal reza que “...[p]ara quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o convencional, éste regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, con excepción de la jornada especial de treinta y seis horas previstas en el artículo siguiente...”; postulado que es consonante con el principio constitucional de proporcionalidad establecido en el artículo 53 de la CP¹⁰.

⁹ El salario del demandante por hora era igual al valor del salario mínimo en esa unidad de tiempo.

¹⁰ **CP, artículo 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; **remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo**; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Por lo explicado, si el gestor considera que lo reconocido y pagado por la accionada en los desprendibles de nómina (págs. 44 a 100 y 163 a 165, doc.01, carp.01), no respondía a la realidad al no mostrar correspondencia con las horas efectivamente laboradas, era su deber inexcusable, allegar al juicio los elementos de persuasión tendientes a convencer al juzgador de la causación y titularidad de las diferencias salariales echadas de menos; empero, el actor no se preocupó por la práctica de los medios de prueba que sirvieran de sustrato a estos pedimentos, tal es el caso, de la prueba declarativa o de cualquier otra índole que indicara la gestión o prestación personal del servicio en periodos superiores a los que fueran efectivamente pagados; máxime que, como se antelara, la jornada laboral pactada con el actor NO comporta el pago inexorable del salario mínimo legal mensual vigente.

Por estas potísimas consideraciones y ante la ausencia de material disuasorio que permita a la Sala, no solo dar por demostrado el pago deficiente, sino también su real cálculo y cuantificación en cada periodo en particular, es del caso revocar la condena impuesta por el juzgador de primer grado, para absolver a la convocada a juicio de esta pretensión.

A igual conclusión se arriba en lo que respecta al componente variable que reclama el accionante, en la medida en que, si bien es cierto, no existe discusión en lo que respecta a: **i.** El estado de debilidad manifiesta del demandante; **ii.** La naturaleza salarial del pago que por variable le era reconocido al pretensor; **iii.** La reubicación y reasignación de funciones del accionante al área del centro de soluciones; y, **iv.** El pago periódico de una variable sin estar sujeto a medición o evaluación de desempeño; no lo es menos que el salario del demandante como representante de ventas estaba conformado por el valor del salario mínimo legal por hora laborada en la jornada de 36 horas a la semana, más “...una variable de acuerdo a la línea en la que sea asignado y de acuerdo con el modelo de desempeño que esta tenga...”; pago adicional que, dado los términos tan genéricos de su redacción, reclama la necesidad de aportar los modelos de desempeño de la línea donde el actor prestó sus servicios para verificar las condiciones y actividades que trazan su causación, ejercicio de hermenéutica que no fue posible efectuarlo en razón a la ausencia de dichos medios de prueba, dando al traste con sus aspiraciones, por razón de la imposibilidad de dispensar condenas por valores que resulten de suposiciones o cálculos acomodaticios.

Con todo, se resalta también que, sobreviniendo una modificación en las funciones del cargo que desempeñaba el promotor señor CRISTIAN CAMILO GÓMEZ GAVIRIA, las que no guardan relación con la actividad que deba lugar a percibir el ingreso adicional, es claro que desaparecen las causas que justifican seguir recibiendo ese pago, tanto más cuanto que, se muestra traslúcido que el empleador realizó todas las acciones pertinentes para reubicar al

trabajador en un nuevo cargo, acorde a las circunstancias y el estado de salud del gestor, por lo que no puede decirse que el empleador actuó de manera arbitraria y de mala fe. Al punto, conviene precisar que, no soslaya la Sala la protección especial derivada de la garantía constitucional a la estabilidad laboral reforzada de la que gozan los trabajadores que, como el señor GÓMEZ GAVIRIA, padezcan una disminución o deterioro relevante en su estado de salud; protección que comporta por razones naturales, la prohibición que el empleador desmejore las condiciones laborales de su trabajador; sin embargo, tal protección se materializa con la no afectación del mínimo vital en proporción a la jornada ordinaria y el tiempo efectivamente laborado.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1534 de 2022, a guisa de ejemplo, al referirse a la causación de comisiones como un componente adicional a la remuneración mínima de un trabajador reubicado por motivos de salud, aquilató:

“...Corolario de lo anterior, al revisar las documentales que también sirvieron de soporte para la decisión del colegiado, se encuentra que no le asiste razón a la censora en su rogativa, habida cuenta de que, en las cláusulas novena y décima del contrato laboral suscrito antes de la reubicación, se pactó:

NOVENA: EL EMPLEADOR pagara al TRABAJADOR, por la prestación de sus servicios, la suma de SALARIO MÍNIMO LEGAL VIGENTE__ (\$172.500, 00) m/l mensuales, pagaderos por quincena vencida, no obstante, lo cual podrá el EMPLEADOR darle anticipos dentro de cada quincena, sin que estos excedan el valor de la misma, previa orden escrita del TRABAJADOR autorizando su deducción. En cada periodo de pago están incluidos los descansos legales correspondientes a Domingos y Festivos. DÉCIMA: EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR, además de su salario mensual y por quincenas vencidas, una suma equivalente al cuatro (4) por ciento del producido NETO mensual del vehículo por concepto de venta de tiquetes que se efectúen en cada viaje completo realizado, con el objeto de atender el pago de cualquier posible hora extra diurna o nocturna, recargos por horario nocturno, dominicales y festivos que llegare a laborar EL TRABAJADOR, entendiéndose por PRODUCIDO NETO del vehículo, el monto que resulte de restarle al producido bruto por la venta de tiquetes, el 20% del gasto de administración.

Por lo tanto, le asiste razón al colegiado cuando menciona:

No es menos cierto que el salario como conductor estaba conformado por un salario mínimo con su labor más un 4% por la venta de tiquetes, es decir una actividad complementaria a su cargo y es evidente que, al haber un cambio de cargo en el cual no se guarda relación con esa actividad complementaria, no habría lugar para seguir recibiendo ese pago, aún más cuando a la luz, está que, el empleador realizó todas las acciones pertinentes para seleccionar el nuevo cargo, de acuerdo a las circunstancias en que se encontraba el demandante, por lo que no puede decirse que el empleador actuó de manera arbitraria y de mala fe.

En consonancia con lo expuesto, le asiste razón a la censura cuando cuestiona la orden del a quo tendiente a reconocer y pagar un promedio del salario variable, pues diáfano se mostró que la causación de este componente adicional se sujetaba a actividades, evaluaciones y políticas que ya no se adecuaban a la situación en particular del pretensor, a la par que, la

accionada le mantuvo el salario mínimo pactado para la jornada ordinaria de 36 horas a la semana, tal y como fuera aceptado por el demandante al momento en que absolvió interrogatorio.

Sin perjuicio de lo anterior, la Sala no desconoce que existen precisos escenarios donde ciertamente se muestra un abuso de la posición dominante del empleador al no remunerar de forma completa el servicio de su trabajador de acuerdo con los lineamientos de ley, quien se halla compelido a admitir estas condiciones por la injusta presión impuesta por el dador de empleo como requisito para acceder o garantizar la permanencia en el empleo; no obstante ello, tales conductas no fueron aquí acreditadas ni documentadas con los anexos de la demanda.

Como corolario de lo expuesto y atendiendo a las consideraciones fácticas y jurídicas antes descritas, se dispondrá por la Sala la revocatoria integral de la sentencia de primer grado estimatoria de las súplicas impulsadas por el señor CRISTIAN CAMILO GÓMEZ GAVIRIA en contra de la sociedad MULTIENLACE S.A.S., y en su lugar, se procederá a absolver a la demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por parte del actor, resultando inane, por sustracción de materia, estudiar los cuestionamientos elevados por la parte demandante frente a la reliquidación de las vacaciones y prestaciones sociales que reclama en su disenso.

3. COSTAS

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 4º del artículo 365 del CGP, y advirtiendo que el fallo de primera instancia fue revocado en su integridad, y que el señor CRISTIAN CAMILO GÓMEZ GAVIRIA resultó vencido en el juicio, a su cargo se impondrán las costas de ambas instancias, en atención a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP. De conformidad con el Acuerdo PSAA 16-10554 de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura, se fijan como agencias en derecho para la segunda instancia, la suma de \$1.160.000, que corresponde a un SMLMV. Las costas de primera instancia, tásense por el *a quo*.

En mérito de lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN, Sala Quinta de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

4. RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR íntegramente la sentencia proferida el 8 de febrero de 2022 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL promovido por CRISTIAN CAMILO GÓMEZ GAVIRIA, en contra de la sociedad MULTIENLACE S.A.S. En su lugar, ABSOLVER a la sociedad MULTIENLACE S.A.S. de todas y cada una de las pretensiones promovidas en su contra por parte del señor CRISTIAN CAMILO GÓMEZ GAVIRIA, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: COSTAS en ambas instancias a cargo del señor CRISTIAN CAMILO GÓMEZ GAVIRIA, y a favor de MULTIENLACE S.A.S.. Fíjense como agencias en derecho de segunda instancia la suma de \$1.160.000. Las de primera instancia, tásense.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, acogiendo el criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL2550-2021 del 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, DEVUÉLVASE el expediente al Juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.


VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Ponente


CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Magistrado


SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE
Magistrada

CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín.


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario