El siguiente es el documento presentado por la Magistrada Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la Secretaría de esta Sala.



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

**Asunto.** Apelaciónsentencia

**Proceso.** Ordinario laboral

**Radicación Nro.** : 66001-31-05-002-2013-00671-01

**Demandante:** José Elceario Agudelo Gallego

**Demandado:** Depósito Principal de Drogas Ltda.

**Juzgado de Origen:** Segundo Laboral del Circuito de Pereira

**Tema a Tratar: HORAS EXTRAS Y PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO** - Los artículos 158 y 161 del CST disponen que por regla general la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias, 48 semanales, la que puede ser menor en los casos que la norma del artículo 161 señala o la que convengan las partes.

En relación a las horas extras de trabajo, son las que exceden la jornada ordinaria y en todo caso la máxima legal, sin que sobrepasen de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

De la misma forma, el art.162 ib., establece la excepción a la regulación sobre la jornada máxima legal, para aquellos trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo; servicios domésticos y los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes, vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

Ahora, para que se produzca una condena por horas extras, dominicales o festivos, en sentir de la Sala Laboral de la Corte Suprema se exige: “las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas”.

(…)

En este orden de ideas, no es posible acceder al reconocimiento y pago de las horas extras, domingos y festivos, tal como lo decidió la primera instancia, máxime cuando la Jurisprudencia en sentencia reciente ha dicho que “no es dable suponer el número de horas extras o nocturnas laboradas, sino que requiere que estén debidamente invocadas y acreditadas” razones por las cuales no sale avante el recurso en este aspecto.

(…)

En cuanto al segundo punto de inconfomidad “comisiones”, debe decirse que el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo establece que 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.

El artículo 128 por su parte dispone que no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, asimismo los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, acordados en convención, contrato u otorgados en forma extralegal; tampoco serán salario, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o especie, tales como alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales de vacaciones, de servicios o de navidad.

Al respecto se tiene que en el contrato de trabajo se estableció en la cláusula quinta que los incentivos que pagan los laboratorios farmacéuticos, por el impulso o promoción de sus productos, no hacen parte del salario para ningún efecto prestacional.

De dichos incentivos, que el testigo Tamayo Ñañez señaló como comisiones, al igual que la demandada en su interrogatorio, los declarantes a instancia de la parte demandante, fueros contundentes en señalar que las pagaban los laboratorios, y que correspondían a un porcentaje por venta de su producto; por lo tanto, no eran asumidos directamente por el empleador, de ahí que no puedan constituir salario; menos corresponden a la contraprestación directa del servicio que prestaba el actor a la demandada, el que consistía en vender medicamentos, independientemente del laboratorio donde provinieran.

En Pereira, a los diecisiete (17) días del mes de octubre de dos mil diecisiete (2017), siendo las diez y treinta de la mañana (10:30 a.m.), la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, se declara en audiencia pública con el propósito de resolver el recurso de apelación frente a la sentencia proferida el 27 de junio de 2016 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso que promueve el señor **Jose Elceario Agudelo Gallego** contra la sociedad **Depósito Principal de Drogas Ltda.,** radicado 66001-31-05-002-2013-00671-01.

**REGISTRO DE ASISTENCIA:**

Demandante y su apoderado: Demandado y su apoderado:

**TRASLADO A LAS PARTES**

En este estado se corre traslado a los asistentes para que presenten sus alegatos.

**ANTECEDENTES**

**1. Síntesis de la demanda y su contestación**

Pretende el señor José Elceario Agudelo Gallego**,** que con fundamento en el contrato individual de trabajo se condene al Depósito Principal de Drogas Ltda. al pago del día de salario del 24-07-2013; horas extras diurnas, dominicales y festivos; horas extra diurnas laboradas los dominicales y festivos, durante la relación laboral; comisiones debidas por ventas de la última quincena del mes de diciembre de 2011 hasta el 24-07-2012; reajuste de las prestaciones sociales y vacaciones desde el 16-07-2009 al 24-07-2012; aportes al sistema de seguridad social con base a los ingresos del trabajador; calzado y vestido de labor; reajuste de la indemnización por despido injusto teniendo en cuenta las horas extras diurnas, dominicales y festivos y comisiones por ventas y la indexación.

Fundamenta sus pretensiones en que: (i) prestó sus servicios personales como auxiliar de almacén, para el Depósito Principal de Drogas Ltda., a través de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 16-07-2009 hasta el 24-07-2012, con un horario de lunes a sábado y dominicales y festivos y un salario mínimo mensual de $496.900 junto con el auxilio de transporte y comisiones, donde desempeñó las funciones de atender al público, vender medicamentos y recibir dinero por la venta, bajo la dirección del administrador del punto de venta.

(ii) Según el contrato de trabajo el cargo era de confianza y manejo, sin embargo, la demandada Depósito de Drogas Ltda. contaba con un administrador en cada droguería, por tal razón, trabajó horas extra diurnas de lunes a sábado, las que se discriminan así: del 16-07-2009 al 31-12-2009: 204.5; 2010: 381; 2011: 265; y del 01-01-2012 al 24-07-2012: 116. Asimismo, los siguientes dominicales y festivos, 2009: 16; 2010: 34; 2011: 34; 2012:13 y en ellos también horas extras diurnas así: 2009: 32; 2010: 68; y 2011: 23; las que no fueron incluidas en las nóminas quincenales, pero sí en reportes impresos, que le fueron entregados, donde se estableció cancelación dominicales y horas extras desde el 01-01-2012 al 15-07-2012 por $55.000.

(iii) También las comisiones por venta desde el 16-12-2011 al 15-07-2012 no le fueron pagadas, ni han sido reconocidas como factor salarial, las que ascienden a la suma de $2.053.075,5 y tienen su respaldo en formatos impresos y entregados, en donde figura la razón social de Depósito Principal de Drogas Ltda. y en otras Tecno Químicas, que se denominan ventas por vendedor y ventas por vendedor-bio químico.

(iv) Mediante escrito del 19-07-2012, enviado por Servientrega el 24-07­-2012, la empresa demandada dio por terminado de manera unilateral la relación laboral, por ello, realizó consignación de depósito judicial donde se le desconoció un día de trabajo, asimismo se hizo con un salario inferior al devengado, al no incluirse las comisiones por ventas habituales y las horas extras, dominicales y festivos laborados.

(v) Durante la relación laboral nunca se le entregó calzado y vestido labor.

**Depósito Principal de Drogas Ltda.** aceptó el contrato de trabajo, la modalidad, el extremo inicial, la jornada de lunes a sábado, la terminación de manera unilateral, el cargo de confianza y manejo, el administrador en cada droguería, las funciones que desempeñó, el salario mínimo más el auxilio de transporte, horas extras en circunstancias especiales, tales como la falta de un empleado por fuerza mayor o caso fortuito y las comisiones por ventas pero canceladas por los laboratorios como Tecno Químicas, Bio químicos y otros. Los demás hechos los negó.

Agregó frente a las comisiones que son reconocidas por los laboratorios productores de cada uno de los medicamentos y mercancías, por lo que no pactó pago alguno.

Se opuso a todas las pretensiones y propuso las excepciones de “inexistencia del derecho demandado”, “cumplimiento del contrato y de las normas legales contractuales”, “prescripción”, “no se ha acreditado el cumplimiento oportuno de las obligaciones de la parte demandante”, “inexistencia de derecho a reliquidar prestaciones sociales y vacaciones”, “ pago de prestaciones sociales y vacaciones”, “cobro de lo no debido”, “abuso del derecho”, “enriquecimiento injusto”, “incongruencia entre las pretensiones, hechos y pruebas”, “inexistencia de obligación alguna por salario”, “terminación del contrato legalmente”, “inexistencia de horas extras, festivos y dominicales, fuera de los causados y pagados”, e “inexistencia de comisiones por ventas”.

**2. Síntesis de la sentencia objeto de apelación**

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira condenó a la demandada a reconocer y pagar la suma de $919.200 por concepto de calzado y vestido labor para el periodo 16-07-2009 al 23-07-2012 y la absolvió de las demás pretensiones.

Como fundamento señaló que de acuerdo a la contestación de la demanda y al material probatorio que milita en el plenario, se probó la existencia del vínculo laboral desde el 16-07-2009 al 24-07-2012, como auxiliar de almacén, con una retribución de un salario mínimo legal mensual vigente, asimismo que la demandada pagó las prestaciones sociales, vacaciones e indemnización por despido injusto, con base en dicho salario.

En relación con las comisiones adujo que en el contrato de trabajo se estableció en la cláusula quinta que los incentivos que pagan los laboratorios farmacéuticos, por el impulso o promoción de su productos, no hacen parte del salario para ningún efecto prestacional, y por ello, junto con la prueba testimonial, se podía concluir que los dineros que se cancelaban al actor por estos conceptos correspondían a dineros que no provenían de la demandada, sino que eran incentivos que los laboratorios daban a los vendedores para que promovieran sus productos, es decir, que los valores percibidos por el trabajador por este concepto no era producto de la contraprestación directa del servicio, como lo indica el art.127 CST; sin embargo de admitir que los valores cancelados como incentivos a la parte demandante, constituyen salario, para acreditar el valor de las comisiones sólo se aportaron unos formatos de ventas por vendedor visibles a folios 138 a 192, donde se indica la fecha y algunas aparecen los laboratorios, donde se registran el nombre del demandante, una cantidad, una venta total y un valor del bono, sin que dichos documentos contengan firmas que los avalen, por lo que no pueden servir de base para respaldar los hechos que pretende acreditar el actor.

En cuanto a las horas extras diurnas, dominicales y festivos manifestó que no bastaba con indicar en la demanda el horario cumplido por el trabajador, y señalar el número de horas que exceden la jornada ordinaria, sino que era necesario soportarse con pruebas, por ello, señaló que unos testigos aseguraron que no trabajaron los domingos, por lo que no se sabe a ciencia cierta qué domingos fueron efectivamente laborados por el señor Agudelo Gallego, menos las horas laboradas que excedieron la jornada ordinaria laboral, máxime cuando cada droguería contaban con 2 a 4 personas que cubrían los turnos asignados por el administrador del punto de venta y señalaron los testigos Darío de Jesús Arias y Heider Tamayo Ñañez que la jornada era de 8 horas continuas o partidos.

De lo que concluyó que no existía certeza de cuáles fueron los días que trabajó el actor por fuera de la jornada ordinaria.

Tampoco los dominicales pues si bien quedó claro que un domingo lo trabaja Heider Tamayo y otro el demandante, que trabajan un domingo cada 15 días, no se pudo determinar cuáles domingos le correspondió al actor.

**3. Síntesis del recurso de apelación**

El demandante apela la sentencia, al considerar que de las pruebas allegadas se tiene como mínimo que se trabajaron algunas horas extras, y si bien no se pudo con la parte testimonial demostrar desde cuándo, con la prueba documental se logró, específicamente con los formatos impresos que reflejó su actividad en la empresa.

También con las comisiones, se probó con la prueba testimonial que era el depósito el que las cancelaba, y los laboratorios eran de propiedad de los depósitos de drogas, los administradores eran los que pagaban, entregaban el dinero a través de las nóminas, pero como no se exhibieron los libros en debida forma y en los tiempos oportunos, no se pudo comprobar que eso salía de allí.

**CONSIDERACIONES**

**1. Problemas jurídicos**

De acuerdo con lo anterior, la Sala plantea los siguientes problemas jurídicos:

(i) ¿Demostró la parte demandante que laboró horas extras diurnas, nocturnas, dominicales y festivos con su cantidad precisa; en consecuencia, hay lugar a ordenar su pago, y reajustar las prestaciones sociales, vacaciones, aportes al sistema de seguridad social y la indemnización por despido sin justa causa?

(ii) ¿La demandada pagó comisiones al actor? De ser afirmativo lo anterior, constituyen salario?

**2. Solución a los interrogantes planteados**

**2.1 Horas extras**

**2.1.1 Fundamento jurídico**

Los artículos 158 y 161 del CST disponen que por regla general la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias, 48 semanales, la que puede ser menor en los casos que la norma del artículo 161 señala o la que convengan las partes.

En relación a las horas extras de trabajo, son las que exceden la jornada ordinaria y en todo caso la máxima legal, sin que sobrepasen de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

De la misma forma, el art.162 ib., establece la excepción a la regulación sobre la jornada máxima legal, para aquellos trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo; servicios domésticos y los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes, vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

Ahora, para que se produzca una condena por horas extras, dominicales o festivos, en sentir de la Sala Laboral de la Corte Suprema[[1]](#footnote-1) se exige: “*las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas”.*

Criterio que reciente reiteró en providencia del 15-02-2017, radicado 47044, M.P. Gerardo Botero Zuluaga.

**2.1.2 Fundamento fáctico**

De entrada debe decirse que no es objeto de discusión, que entre el señor José Elceario Agudelo Gallego y el Depósito Principal de Drogas Ltda. se celebró un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 16-07-2009 al 23-07-2012 como auxiliar de almacén, con un salario mínimo legal mensual vigente.

Así, la controversia se centra en la existencia de horas extras diurnas laboradas, dominicales y festivos, que dice el actor no fueron cancelados al trabajar una jornada de 9 horas diarias, otras de 9.5; 10.5 y 8.5 horas y algunos domingos.

Para lograr este cometido, solicitó se escucharan a Francia Elena Vera Arango, Darío de Jesús Arias, Heider Tamayo Ñañez, compañeros de trabajo, la primera, en Drogas Super Baratas, y los dos últimos en el Depósito Principal de Drogas Ltda.

La señora Vera Arango, si bien no señaló qué horario cumplió el demandante, al manejarse varios horarios, luego expresó que los turnos de ventas eran de 8 horas, jornada completa o a veces partida.

El señor Arias por su parte adujo que el horario del actor unas veces era de 8 horas completas, otras con turnos partidos y algunas de 9 horas, éstas que no eran impuestas, por el contrario, eran voluntarias, con el fin de obtener el pago por turno por ventas, que eran las comisiones que pagaban los laboratorio; además, dijo que no recordaba que el actor haya laborado horas extras, es más, la empresa no paga por ello.

Agregó que en los domingos, eran los empleados quienes cubrían los mismos, un turno le tocaba a uno, luego otro seguía el otro domingo, y así sucesivamente; asimismo que a él le pagaban los domingos, festivos, ganaban el salario mínimo más las comisiones.

Por último, el señor Tamayo Ñañez, quien refirió que conoció al actor en las farmacias del Depósito Principal, expresó que se trabajaba de lunes a domingo con turno de 8 horas, descansando un domingo por quincena, que hubo días en que se trabajó 9 horas; sin embargo, cuando habían 3 empleados, el administrador les ayudaba a salir antes o partían el turno.

Advierte que el horario del Depósito era de lunes a sábado de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. y los domingos y festivos de 9:00 a.m. a 2:00 p.m. y que en otros puntos el horario era diferente; adiciona que no puede indicar qué domingos trabajó el actor porque no era seguido.

Con las declaraciones reseñadas se colige que si bien se demostró que el actor trabajó dominicales, festivos y horas extras, no se logró demostrar su cantidad, lo que es necesario, máxime cuando según el demandante, las horas extras diurnas eran variables, pues unos días tenía una jornada de 9 horas, otras 8 horas y media, y también de 10 horas y media; además se laboraba los domingos sin intervalos fijos, en la medida en que afirmó que trabajó 2,3 o 4 domingos al mes, y también cuando fueron enfáticos los testigos en argüir que los turnos eran de 8 horas, solo que al quedarse fuera de ese tiempo, lo hacían por las supuestas comisiones que pagaban los laboratorios; en últimas los mismos testigos son contradictorios en este aspecto, al equiparar las tales comisiones con horas extras.

En suma, se dejó de probar cuántos domingos exactamente laboró en vigencia de su contrato, como también con exactitud las horas extras, carga mínima del demandante, teniendo en cuenta que le está vedado al Juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias, como lo ha dicho el Órgano de cierre en materia laboral.

Tampoco se logró este cometido con la documental aportada, como lo pretende el recurrente, teniendo en cuenta que la visible a folios 74 a 137 solo develan lo que el actor devengó quincenalmente entre el 30-07-2009 al 15-07-2012, en ellos se observa el salario, auxilio de transporte y las deducciones por seguridad social; igual sucede con los pagos que siguen a folios 138 a 192; que si bien en su parte superior aparece el nombre “Depósito Principal de Drogas Ltda.” y el concepto “ventas por vendedor”, y en otros, “ventas por vendedor Colgenéricos”, “ventas por vendedor Bioquímico”, “Tecnoquímicas” y luego el nombre del actor, junto con otros empleados, como el testigo Heider Tamayo, lo cierto es que tampoco estos documentos revelan el trabajo suplementario del actor.

Ahora respecto de los documentos visibles a folios 193 a 202, en primer lugar, se desconoce el origen de los mismos, al no establecerlo el actor en la demanda, también la razón por la que los tiene en su poder, cuando lo que se observa en ellos es que presuntamente provienen de cartera de la empresa demandada, que no cuentan con el aval de la misma, y corresponden a las relaciones de ventas con corte a julio de 2012 de los trabajadores, incluido el actor, por lo que su obtención, a pesar de no ser documentos reservados, la ser documentos que están bajo la custodia del empleador, si requerían entonces para acceder a ellos, la autorización de este o requerimiento judicial, lo que impide entonces su valoración, además porque no son comprensibles, para de ellos desprender certeza de laborar dominicales y festivos.

Por último en cuanto a los documentos contemplados en los folios 203 a 215, que datan 01-01-2012 al 15-07-2012, a pesar de contar en la parte superior el nombre “Depósito Principal de Drogas Ltda.” y “cancelación dominicales y horas extras”, todos por el valor de $55.000, éste último concepto, no corresponde a dicho ítem como tal, sino a las supuestas “comisiones”, que pagaban los laboratorios, teniendo en cuenta que el testigo Tamayo Ñañez fue enfático en señalar que esos documentos lo que realmente pagaban eran una comisión por una venta, de las que se refirió posteriormente así: “*las comisiones provenían de los laboratorios y las pagaban los laboratorios quincenalmente un porcentaje, inicialmente por ejemplo daban $200.000 y cuando cambiaron de formato ya no eran $200.000 sino $145.000 y $55.000,oo domingos y festivos”; “los laboratorios asumieron el pago de las comisiones y no el Depósito, siempre fue así”.*

Y más adelante dijo que *“las horas extras nunca fueron pagadas por el Depósito Principal”, “cambiaron el formato de pago de la promoción, y lo cambiaron como si fuera un pago de horas extras y festivos pero era la misma promoción por valor de $55.000”.*

En este orden de ideas, no es posible acceder al reconocimiento y pago de las horas extras, domingos y festivos, tal como lo decidió la primera instancia, máxime cuando la Jurisprudencia en sentencia reciente ha dicho que  *“no es dable suponer el número de horas extras o nocturnas laboradas, sino que requiere que estén debidamente invocadas y acreditadas” [[2]](#footnote-2)* razones por las cuales no sale avante el recurso en este aspecto.

**2.2. Elementos integrantes del salario**

En cuanto al segundo punto de inconfomidad “comisiones”, debe decirse que el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo establece que 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.

El artículo 128 por su parte dispone que no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, asimismo los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, acordados en convención, contrato u otorgados en forma extralegal; tampoco serán salario, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o especie, tales como alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales de vacaciones, de servicios o de navidad.

Al respecto se tiene que en el contrato de trabajo se estableció en la cláusula quinta que los incentivos que pagan los laboratorios farmacéuticos, por el impulso o promoción de sus productos, no hacen parte del salario para ningún efecto prestacional.

De dichos incentivos, que el testigo Tamayo Ñañez señaló como comisiones, al igual que la demandada en su interrogatorio, los declarantes a instancia de la parte demandante, fueros contundentes en señalar que las pagaban los laboratorios, y que correspondían a un porcentaje por venta de su producto; por lo tanto, no eran asumidos directamente por el empleador, de ahí que no puedan constituir salario; menos corresponden a la contraprestación directa del servicio que prestaba el actor a la demandada, el que consistía en vender medicamentos, independientemente del laboratorio donde provinieran.

Por otra parte, no se probó que los laboratorios tales como Bioquímico, Colgenéricos o Tecnoquímicas eran de propiedad de la demandada, como lo adujo el recurrente, por cuanto no se allegó prueba al respecto, de esta forma fracasa la apelación en este aspecto.

Bien. Como no hay lugar al reconocimiento de la jornada suplementaria, tampoco surge el reajuste de las prestaciones sociales, vacaciones, aportes al sistema de seguridad social y la indemnización por despido sin justa causa.

**CONCLUSIÓN**

Lo anterior permite a esta Sala confirmar la decisión de primera instancia en lo que fue motivo de apelación.

**Costas.** Hay lugar a imponerla a cargo de la parte demandante y en favor de la demandada, al no prosperar el recurso.

**DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira Risaralda, Sala Cuarta Laboral,** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO:** **CONFIRMAR** la sentencia proferida el 27 de junio de 2016 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso que promueve el señor **Jose Elceario Agudelo Gallego** contra la sociedad **Depósito Principal de Drogas Ltda.,** por lo expuesto en la parte motiva**.**

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a cargo del recurrente en favor de la demandada, por lo expuesto.

Notificación surtida en estrados.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia, se eleva y firma esta acta por las personas que han intervenido.

Quienes integran la Sala,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Ponente

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ** **ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

 Magistrado Magistrada

1. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 15-07-2008. Radicación 31637. M.P. Isaura Vargas Díaz, reiterada en sentencias del 17-06-2015. Radicación 47568. M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruíz; y 22-06-2016. Radicación 45931. M.P. Gerardo Botero Zuluaga. [↑](#footnote-ref-1)
2. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 15-02-2017. Radicación 47044. M.P. Gerardo Botero Zuluaga. [↑](#footnote-ref-2)