



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

Magistrado ponente

SL1200-2022

Radicación n.º 85084

Acta 11

Bogotá, D. C., treinta (30) de marzo de dos mil veintidós (2022).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **MARÍA DEL PILAR RUIZ MORENO**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá DC, el 19 de noviembre de 2018, en el proceso que instauró contra **INNERWORKINGS ANDINA SAS**.

I. ANTECEDENTES

María del Pilar Ruiz Moreno llamó a juicio a Innerworkings Andina SAS, con el fin de que se declarara la existencia de un contrato de trabajo que inició el «29» de mayo de 2012 y terminó unilateralmente por el empleador el 30 de abril de 2013. Así mismo que se dispusiera la ineficacia

de la transacción que celebraron las partes y que en la liquidación no se incluyó el valor del «*salario convenido*» de US72.212 y que se le descontó sin autorización, la suma de US7.221. En consecuencia, pretendió que se condenara al reconocimiento y pago de las cesantías y sus intereses, primas de servicio y vacaciones, la suma de US7.221, la indemnización moratoria, la indexación, lo ultra y extra *petita* y las costas del proceso.

Como fundamento de sus peticiones, indicó que el 11 de mayo de 2012, el presidente de «*LATAM de Innerworkings Andina S.A.S.*», le remitió por correo electrónico «*carta de oferta de la posición Regional Manager para Colombia y Ecuador*», la que decidió aceptar por el mismo medio el 18 siguiente; que el 29 del mes en comento, celebró contrato individual de trabajo verbal a término indefinido, y se comprometió a desempeñar el cargo de Regional Manager para Colombia y Ecuador; que prestó sus servicios personales principalmente en Bogotá; que se convino como retribución del servicio para el año 2012, un salario fijo mensual de \$19.167.857, y uno en moneda extranjera mensual en la suma de US4.500; que también se acordó el pago de US12.000 por concepto de «*salarios trimestrales en moneda extranjera*»; que pese a lo pactado, la empleadora no sufragó la remuneración mensual y trimestral en moneda extranjera.

Hizo una relación del contenido de varios correos electrónicos que se cruzaron las partes, relacionados con la definición de cómo se realizaría el pago del salario convenido

en moneda extranjera; que el 30 de abril de 2013, se le informó la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

Indicó que en esa fecha, se le exigió suscribir acta de transacción *«para realizar el pago del salario pactado en moneda extranjera adeudado a la fecha»* que ascendía a US72.212; que en dicho documento se reconoció una bonificación extralegal por mera liberalidad en la suma citada, que en realidad constituía salario; que en la liquidación definitiva del contrato no se le pagó el auxilio de cesantías y sus intereses, primas de servicio ni vacaciones; que el último salario que devengó fue de *«\$151.230.583»*, conformado por \$19.170.000 y US72.212; que únicamente recibió la suma de US64.991 previo descuento y se le dedujo sin autorización US7.221, por lo que se le adeuda la diferencia entre lo acordado y lo realmente recibido; que puso en conocimiento de la accionada su inconformidad mediante correo electrónico de 22 de mayo de 2013; que lo que debió pagar la demandada por concepto de salario en moneda extranjera fue la suma de *«\$134.232.720»* (fs.º 6 a 27).

Innerworkings Andina SAS, al dar respuesta a la demanda, se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, admitió el vínculo laboral, los extremos, el cargo y, lo relacionado con la aceptación de la oferta de trabajo. Indicó que las partes acordaron un salario integral y que el contrato de transacción se suscribió de manera libre, espontánea y voluntaria, sin ningún tipo de presión o coacción y, con la única finalidad de transigir cualquier eventual diferencia que

pudiera surgir de la existencia, terminación y/o liquidación del contrato de trabajo; que otorgó una bonificación por mera liberalidad, en los términos del art. 128 del CST. Indicó que lo relativo al pago mensual y trimestral en moneda extranjera fue un punto ajeno al consentimiento de la empleadora.

En su defensa, manifestó que la actora se comprometió a elaborar con apoyo de una firma de abogados su contrato de trabajo, en el que debía incluir lo acordado, esto es, que el salario era integral; que el descuento de la suma de US7.200 obedeció a la retención en la fuente que realizó la sociedad Circuit SAS de Ecuador, en virtud del contrato de crédito otorgado por Innerworkings Perú SAC; que en todo caso, conforme los arts. 13, 14, 16, 21 y 340 del CST, al devengarse un salario superior a 10 salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compensara de antemano el valor de las prestaciones, recargos y beneficios, excepto las vacaciones.

Propuso las excepciones de cobro de lo no debido, mala fe de la demandante, enriquecimiento sin causa, falta de causa *petendi*, inexistencia de la obligación, buena fe del empleador, compensación y cosa juzgada (fs.º66 a 77).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Bogotá DC, mediante fallo de 12 de septiembre de 2016 (cd f.º177), resolvió:

Primero: Declarar la existencia de un contrato de trabajo entre la señora María del Pilar Ruiz Moreno y la sociedad demandada Interworkings Andina SAS.

Segundo: Declarar probada la excepción de mérito de cosa juzgada, según las consideraciones antes anotadas.

Tercero: Absolver a la demandada Interworkings Andina SAS de todas y cada una de las pretensiones elevadas en su contra por la señora María del Pilar Ruiz Moreno.

Cuarto: Condenar en costas a la demandante. Tásense por secretaria.

[...]

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá DC, al resolver la apelación de la demandante, con sentencia de 19 de noviembre de 2018 (cd f.º188), confirmó la de primer grado; se abstuvo de fijar costas.

Como problemas jurídicos, dispuso resolver: i) si «*dentro del contrato de trabajo*», las partes pactaron un salario integral o uno ordinario; ii) si la demandada pagó la totalidad de salarios y prestaciones sociales; y, iii) si la transacción suscrita se contrajo a derechos ciertos e indiscutibles o si, por el contrario, había lugar a declarar probada la excepción de cosa juzgada y, por ende, determinar la validez de la transacción celebrada el 30 de abril de 2013.

Dejó por fuera de controversia, conforme lo señalado en la contestación de la demanda inicial y en el acuerdo de

transacción (fs.º41 a 46), que entre las partes existió un contrato de trabajo que inició el «21» de mayo de 2012 y culminó el 30 de abril de 2013.

A continuación relacionó los siguientes documentos: certificado de existencia y representación legal de la demandada (fs.º28 a 32); oferta comercial de fecha 11 de mayo de 2012 fs.º33 y34); misivas electrónicas (fs.º35 a 39); carta de terminación del contrato (f.º40); transacción laboral (fs.º41 a 46); liquidación definitiva de prestaciones (f.º47); correo electrónico de fecha 22 de mayo de 2013 (fs.º48 a 56); «copia de la traducción oficial con la correspondiente legalización de la propuesta laboral» (fs.º78 a 81); correos electrónicos de 21 de agosto de 2012, «bajo el asunto “salario”, 27 de junio de 2012, 26, bajo el asunto “liquidación”, folios 82 a 90»; comprobantes de nómina (fs.º91 a 103), y contrato de mandato (fs.º104 a 108).

Aludió a lo establecido en el art. 132 del CST, modificado por el 18 de Ley 50 de 1990, y sostuvo que la modalidad de salario integral de origen legal por mutuo acuerdo entre empleador y trabajador, incluye no solo el componente salarial básico ordinario, que debe ser superior a 10 salarios mínimos legales mensuales, sino el pago del componente prestacional, que no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía. Resaltó que,

[...] la literalidad y el espíritu del artículo 18 de la Ley 50 del 90 tecnicizó el inciso 2 del artículo 132 del Código del Trabajo, que prevé que el salario integral además de retribuir el trabajo ordinario compense de antemano el valor de prestaciones,

recargos, beneficios, tales como el correspondiente al trabajo nocturno extraordinario o al dominical y festivos, el de primas legales y extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y en general las que se incluyen en dicha estipulación, excepto las vacaciones, de suerte que si en estos precisos términos del enunciado legal para que se entienda incorporado en el salario integral un rubro distinto aquellos explícitamente mencionados en la norma en cuestión, es menester que se incluyan de manera específica por las partes en el contrato respectivo.

Agregó que *«la cláusula mediante la cual se pacte el salario integral debe ser por escrito, sin que la ley hubiera establecido una forma específica de redacción, de modo que las partes gozan de libertad para concretar los términos e incluir determinadas prestaciones o excluir otras»*.

De los elementos probatorios recaudados, señaló que la demandante como contraprestación recibió un salario fijo de \$19.167.857, que para el año 2013 fue de \$19.170.000. Tuvo en cuenta la oferta comercial de 11 de mayo de 2012 (fs.º33-34), donde en el punto 2 denominado *«términos materiales»*, se señaló:

[...] "Su salario mensual será de 12.000 dólares por mes" y en el punto 3 se señala "Usted será elegible para un máximo de 6 mensualidades por año en base a su contribución, las metas y bonos se establecerán cada trimestre, usted será trimestralmente elegible para un bono de un salario basado en las metas alcanzadas y todos los años usted será elegible para dos bonos salariales mensuales sobre la base de la empresa y el rendimiento en la región".

De lo anterior coligió que se pactaron dos modalidades salariales; la primera que correspondía a un salario integral, *«en tanto la segunda contiene una remuneración en base a*

metas y bonos trimestrales, sobre la base de la empresa y el rendimiento en la región».

Observó que en los folios 146 a 160 se encontraban los formularios de novedades de ingreso de la demandante a la ARL Positiva, el de Afiliación e Inscripción a la EPS Sanitas, pagos de seguridad social a Compensar por los meses de junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2012, enero, febrero, marzo y abril de 2013, de modo que,

[...] de acuerdo al salario integral pactado por las partes, que corresponde al 100% más el 30% de factor prestacional, los pagos realizados por el empleador demandado se hicieron conforme a derecho, toda vez que este dividió el total devengado, dividiéndolo por 1.3 y de acuerdo a ello se realizaron los pagos a seguridad social y parafiscales de la demandada, por lo que para esta Sala se encuentra plenamente establecido que lo que se pactó fue un salario integral y se establece plenamente el pago de la totalidad de las prestaciones sociales hasta la fecha de su retiro.

Expuesto lo anterior, procedió a dilucidar si la transacción suscrita entre las partes contravino derechos ciertos e indiscutibles de la demandante; memoró que el Código Sustantivo del Trabajo señala unas prerrogativas mínimas que son ciertas e indiscutibles y que por ello son inconciliables e irrenunciables, y otras inciertas y discutibles que puede ser conciliadas y tranzadas.

Al descender al contrato de transacción (fs.º84 a 88), indicó que el empleador reconoció a la trabajadora US72.212 *«voluntariamente y por una sola vez, una bonificación extralegal, por mera liberalidad»*; que sobre dicha suma le

practicó deducciones «a las que hubo lugar» por valor de \$25.467.960; que a la firma del contrato, el empleador transfirió \$15.320.540 a la actora, a través de una cuenta corriente de Bancolombia.

Reiteró que el salario integral además de retribuir el trabajo ordinario, compensaba de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el del trabajo nocturno extraordinario o dominical y festivo, primas legales y extralegales, cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especies, en general las que se incluyen en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En cuanto a estas últimas, manifestó que conforme la liquidación de folio 84, el empleador realizó,

[...] las deducciones pactadas en el contrato de transacción por concepto de préstamos nunca descontados y anticipo viaje a Brasil por el valor de \$21.617.725 y el pago de las vacaciones por valor de \$8.839.500, de lo anterior es claro para esta Sala que no es de recibo la censura que hace el apelante del contrato de transacción, por cuanto no evidencia vulneración alguna de los derechos mínimos e irrenunciables de la trabajadora demandante, aunado a ello no se evidencia fuerza que hubiera apocado la voluntad de la demandante o que acredite constreñimiento alguno a través de su firma, pues esto no se desvirtúa de lo que se extrae del caudal probatorio recaudado dentro del plenario.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia,

[...] REVOQUE los ordinales segundo, tercero, cuarto y quinto de la parte resolutive de la sentencia proferida por el juez A Quo, que resultaron desfavorables a los intereses de mi defendida y en su lugar acoja la totalidad de las pretensiones de la demanda y en tal sentido declare que la remuneración salarial convenida con la señora MARÍA DEL PILAR RUÍZ MORENO estuvo conformada por una asignación salarial básica mensual, y adicionalmente por dos componentes de salario en moneda extranjera pagaderos en forma mensual (USD \$4.500) y trimestral (USD \$12.000); declarar que el pago reconocido a favor de la actora en el acuerdo de transacción suscrito al finalizar el vínculo laboral, a título de bonificación extralegal, en realidad correspondía al pago tardío del salario pactado en moneda extranjera y en tal virtud tiene naturaleza salarial, por lo que dicho acuerdo resulta ineficaz al haber versado sobre conceptos irrenunciables e intransigibles; declarar que en vigencia del contrato y al fenecimiento de la relación laboral no se le canceló a la demandante el valor correspondiente a sus prestaciones sociales y vacaciones en forma completa; en tal virtud, acoger las condenas deprecadas, orientadas a obtener el pago total del auxilio de cesantía, intereses a las cesantías y primas de servicio causadas en vigencia de la relación laboral, así como el pago completo de las vacaciones compensadas reconocidas en la liquidación definitiva del contrato de trabajo acorde con el último salario percibido por la señora RUÍZ MORENO, atendiendo la incidencia salarial de la bonificación extralegal; se le reconozca y pague el valor total de los salarios causados en moneda extranjera ya que a la fecha se le adeuda por este concepto la suma de USD \$7.221; se reconozca la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 ibídem, la indexación de las condenas y las costas del proceso.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación, que fue oportunamente replicado.

VI. CARGO ÚNICO

Ataca por la vía indirecta, por la aplicación indebida de los arts. 14, 15, 127, 128, 132, 135 y 142 del CST, en relación

con los arts. 1, 2, 9, 10, 13, 21, 22, 23, 27, 28, 38, 65, 186, 189, 193, 249, 253 y 306 *ibidem* y 53 de la CN.

Denuncia la comisión de los siguientes errores de hecho:

- a) Dar por demostrado, sin estarlo, que entre la señora MARÍA DEL PILAR RUIZ MORENO y la sociedad INNERWORKINGS ANDINA SAS se acordó que el salario de la trabajadora se verificaría bajo la modalidad de "salario integral".
- b) Dar por demostrado, sin estarlo, que existe un "pacto escrito" celebrado entre la señora MARÍA DEL PILAR RUIZ MORENO y la sociedad INNERWORKINGS ANDINA SAS, que contiene la aceptación de la actora respecto de la modalidad de salario integral en vigencia de la relación laboral que sostuvieron las partes.
- c) No dar por demostrado, a pesar de estarlo, que MARÍA DEL PILAR RUIZ MORENO en condición de trabajadora y la sociedad INNERWORKINGS ANDINA SAS en calidad de empleador, acordaron que la demandante percibiría un salario fijo mensual bajo la forma de "salario ordinario".
- d) No dar por demostrado, a pesar de estarlo, que MARÍA DEL PILAR RUIZ MORENO en condición de trabajadora y la sociedad INNERWORKINGS ANDINA SAS en calidad de empleador, convinieron como parte de la retribución salarial que percibiría la señora RUIZ MORENO al servicio de la demandada, la suma de USD \$4.500, que sería pagadera en forma mensual.
- e) No dar por demostrado, a pesar de estarlo, que MARÍA DEL PILAR RUIZ MORENO en condición de trabajadora y la sociedad INNERWORKINGS ANDINA SAS en calidad de empleador, convinieron como parte de la retribución salarial que percibiría la señora RUIZ MORENO al servicio de la demandada, la suma trimestral de USD \$12.000.
- f) Dar por demostrado, sin estarlo, que el acuerdo de transacción laboral suscrito entre las partes el 30 de abril de 2013, surte plenos efectos, por no haber vulnerado derechos mínimos e irrenunciables de la trabajadora y no evidenciar vicio en el consentimiento de la trabajadora, bajo la premisa equivocada de haberse pactado un salario integral entre la señora MARÍA DEL PILAR RUIZ MORENO y la sociedad INNERWORKINGS ANDINA SAS.

- g) No dar por demostrado, a pesar de estarlo, que el acuerdo de transacción suscrito por la señora MARÍA DEL PILAR RUÍZ MORENO, por solicitud de INNERWORKINGS ANDINA SAS, resulta ineficaz, por versar sobre componentes salariales reconocidos bajo el concepto de "bonificación extralegal", y por cobijar prestaciones sociales irrenunciables causadas en vigencia de la relación laboral a favor de la demandante.
- h) Dar por demostrado, sin estarlo, que el pago de la compensación de vacaciones contenido en la liquidación definitiva del contrato de trabajo de la señora MARÍA DEL PILAR RUIZ MORENO se realizó en forma completa.
- i) No dar por demostrado, a pesar de estarlo, que el ingreso base de liquidación que tomó la empresa demandada al momento de cuantificar las vacaciones compensadas causadas a favor de la demandante al fenecimiento del contrato de trabajo, resulta inferior al que legalmente le corresponde, atendiendo la naturaleza salarial de la "bonificación extralegal" reconocida en el acuerdo de transacción celebrado entre las partes.
- j) No dar por demostrado, a pesar de estarlo, que el pago del valor reconocido por INNERWORKINGS ANDINA SAS a favor de la señora MARÍA DEL PILAR RUÍZ MORENO, a título de salario en moneda extranjera reconocido por la demandada bajo el concepto de "bonificación extralegal" en el acuerdo de transacción, se verificó por un valor inferior al convenido.
- k) No dar por demostrado, a pesar de estarlo, que existe un saldo pendiente de pago a favor de la señora MARÍA DEL PILAR RUÍZ MORENO en cuantía de USD \$7.221, por concepto de salario en moneda extranjera reconocido bajo el concepto de "bonificación extralegal" en la transacción, atendiendo la suma deducida sin autorización de la trabajadora al momento de realizar su pago.

Como pruebas erróneamente apreciadas enlista:

Copia de la oferta comercial con fecha de 11 de mayo de 2012, visible a folios 33 a 34.

Copia de las misivas electrónicas visibles a folios 35 a 39.

Copia del acuerdo de transacción laboral, suscrito por las partes, visible a folios 41 a 46.

Copia de la liquidación definitiva del contrato de trabajo de la señora MARÍA DEL PILAR RUIZ MORENO, visible a folio 47.

Copia del correo electrónico de fecha 22 de mayo de 2013, visible a folios 48 y 56

Copia de la traducción oficial con la correspondiente legalización de la propuesta laboral, visible a folios 78 a 81.

Copia de correo electrónico de fecha 27 de junio de 2012, folios 82 al 90.

Copia de los comprobantes de nómina, visibles a folios 91 a 103.

Entre las probanzas que enuncia como dejadas de valorar, señala el interrogatorio de parte de la demandante y el correo de julio 3 de 2012 «*bajo el asunto INNERWORKINGS/Comentarios Contrato Laboral*».

Sostiene que contrario a lo resuelto por el *ad quem*, el documento contentivo de la oferta comercial, cuya traducción oficial reposa en el expediente, en aparte alguno refiere que el salario ofrecido a Ruiz Moreno fue bajo la modalidad de salario integral,

[...] ya que contrariamente la "Carta de Oferta" remitida vía correo electrónico por el gerente de LATAM Innerworkings, señor Carlos Mena, cuya validez y veracidad no fue desconocida por el extremo demandado en su oportunidad, quien aceptó su autenticidad al admitir como cierto el hecho primero de la demanda máxime que también aportó el documento y su traducción oficial como pruebas con la contestación de la demanda, documento que expresa de manera literal y sin lugar a equívocos, el ofrecimiento realizado a la actora para desempeñar el cargo de "Gerente Regional para Colombia y Ecuador" de INNERWORKINGS ANDINA SAS, siendo el lugar principal de ejecución de la labor la ciudad de Bogotá, y específicamente sobre la remuneración ofrecida, precisó:

"Su salario mensual bruto será de US\$12.000 por mes. Usted será elegible para un máximo de seis mensualidades por año en base a su contribución. Las metas y bonos se establecerán cada Trimestre. Usted será Trimestralmente elegible para un bono de un salario basado en las metas alcanzadas y todos los años usted será elegible para dos bonos salariales mensuales sobre la base de la Empresa y el rendimiento en la Región".

Arguye que del documento en cita, se colige que el ofrecimiento sobre el salario fijo no se hizo bajo la modalidad de salario integral, convenio que por expresa disposición del art. 132 del CST, debe constar por escrito; de modo que el salario ofrecido fue el ordinario, lo que conlleva la obligación a cargo del empleador de reconocer las prestaciones sociales de ley.

Destaca que el contrato de trabajo se celebró verbalmente, pues nunca se suscribió documento que recogiera de manera expresa los términos de la vinculación laboral; que, existe constancia de aceptación de la oferta laboral por parte de la actora, a través del correo electrónico remitido el 18 de mayo de 2012, cuyo contenido fue admitido por la convocada a juicio al aceptar el hecho 2 de la demanda inaugural.

En ese entendido, asegura que la relación laboral se reguló en las precisas condiciones contenidas en la oferta laboral presentada por Innerworkings, debidamente aceptada por la trabajadora, y por ello, la remuneración estuvo conformada por: i) un salario fijo equivalente a US12.000 mensuales, en la modalidad de salario ordinario, por no haberse ofrecido o pactado una modalidad salarial diferente y, ii) un componente salarial variable correspondiente *«a un máximo de seis mensualidades por año en base a la contribución de la actora, un bono equivalente a un salario mensual pagadero en forma trimestral basado en las metas alcanzadas, y anualmente sería elegible para dos*

bonos salariales mensuales sobre la base de la empresa y rendimiento en la región».

Advierte el error del Tribunal al dar alcance a la oferta, cuando al referirse a la retribución, afirmó que «*...se pactaron dos modalidades salariales correspondiendo la primera a una estipulación de salario integral, en tanto la segunda contiene una remuneración en base a metas y bonos semestrales sobre la base de la empresa y el rendimiento de la región»*. Manifiesta que si bien existen dos componentes de salario, uno fijo y uno variable, en ningún aparte se ofreció y por ende no se aceptó que la modalidad salarial era la integral.

Indica que el operador plural fundó su convencimiento en las planillas de pago de seguridad social y los formularios de afiliación al sistema, probanzas que no dan cuenta del acuerdo mencionado, ya que las primeras no contienen información que dé cuenta de ello y, los segundos si bien se verificaron sobre una suma inferior a la que legalmente correspondía (tope máximo 25 smlmv),

[...] tal circunstancia a lo sumo refleja una omisión frente a una obligación legal a cargo de la entidad empleadora, ya que es la directa responsable de verificar las deducciones correspondientes a cargo del trabajador y trasladar el aporte total incluida la cotización a cargo de la empresa, con destino a las respectivas entidades administradoras del sistema de seguridad social integral, por lo que, dicha actuación omisiva de la empresa no puede imputársele a la demandante, quien no tenía injerencia en tales descuentos.

Agrega que tampoco de esos documentos puede deducirse el acuerdo de un salario integral, ya que se trata

de actuaciones que competen de manera exclusiva al empleador en las que no tenía ninguna posibilidad de intervenir la trabajadora. Trae a colación lo dispuesto en el art. 132 del CST y asevera que al requerirse que el citado pacto conste por escrito, se trata de una prueba solemne o *ad substantiam actus*, que no reposa en el plenario. Se apoya en la sentencia CSJ SL, 5 feb. 2005, rad. 23219

Asevera que el correo electrónico de julio 3 de 2012, bajo el asunto Innerworkings Comentarios Contrato Laboral, contentivo de un concepto laboral emitido por un profesional del derecho en relación con las condiciones de vinculación, ratifica la «viabilidad» de pagar parte del salario en moneda extranjera por así permitirlo el art. 138 del CST; pone de presente diversos correos electrónicos cruzados entre altos funcionarios de la demandada y la actora, que demuestran que se estudiaron las opciones para realizar su pago en moneda extranjera, así:

- a) Correo electrónico fechado 24 de julio de 2012, enviado por Cristian Núñez en su condición de Controller Latin América de Innerworkings, dirigido a Carlos Mena y copiado a la demandante, en el que expresamente aluden a la forma como deben implementar el pago del salario en moneda extranjera de la demandante, así: "...Tenemos que conversar sobre cómo le vamos a pagar a Pilar la parte de su sueldo negociada a ser pagada afuera de Colombia", a continuación se plantean opciones de pago en diferentes países.
- b) Correo del 16 de agosto de 2012, remitido por la demandante al señor Cristian Núñez Gómez, preguntando por su pago en dólares, y advirtiendo que se estaba acumulando dicho valor.
- c) Correos cruzados entre la demandante y el señor Cristian Núñez, el 30 de agosto de 2012, donde la señora MARÍA DEL PILAR RUÍZ insiste en que se defina la forma como le van a realizar el pago de su salario en dólares desde el exterior, por

cuanto se están acumulando muchos pagos, y Cristian le informa que no han encontrado una opción viable para realizar dichos reconocimientos salariales.

Con base en lo anterior, afirma que existía el pacto de salario en moneda extranjera, que dichos valores se causaron a favor de la trabajadora, y que la dificultad que se tenía era encontrar un mecanismo idóneo para viabilizar dicha erogación desde el exterior.

Después de referirse a la declaración rendida por la actora, aduce que lo por ella respondido se ratifica con *«los restantes medios probatorios que reposan en el plenario»*, que permiten concluir que la suma reconocida a título de *«"bonificación extralegal" en el acuerdo transaccional, en realidad corresponde al pago tardío de los salarios que fueron convenidos para ser pagados en moneda extranjera y que no fueron pagados en vigencia de la relación laboral»*.

En ese entendido, asevera que el acuerdo de transacción suscrito entre las partes es ineficaz, por involucrar derechos ciertos e indiscutibles, en la medida que se pretendió restar connotación salarial al valor de los salarios pactados en moneda extranjera, causados y reconocidos por la empleadora como bonificación extralegal, en clara oposición a su naturaleza retributiva del servicio, por lo que al darse eficacia y plenos efectos jurídicos a dicho acuerdo y considerarse que no vulneraba derechos ciertos e indiscutibles de la trabajadora, el Tribunal incurrió en error de apreciación.

Insiste en que la conclusión de que el salario fue integral, conllevó otra equivocación al brindarse validez al acuerdo transaccional, y señalar que no se causaron prestaciones sociales en vigencia de la relación laboral, puesto que no existió acuerdo expreso por las partes en tal sentido, ni consentimiento de la demandante sobre este específico aspecto.

También advierte indebida valoración de la liquidación definitiva del contrato de trabajo, en cuanto al pago de las vacaciones compensadas, pues la suma reconocida en la transacción a título de bonificación extralegal, «*en realidad obedeció al pago del salario en moneda extranjera causado y omitido en vigencia de la relación laboral*», valor que debía afectar el ingreso base de liquidación de las vacaciones compensadas y, por tanto, se presentó un pago deficitario de este concepto.

VII. RÉPLICA

La opositora sostiene que la recurrente dejó libre de ataque «*todos los apartes que fundaron la sentencia del Tribunal, esto es, respecto al sustento jurídico de la demanda, así como, al apoyo probatorio*»; que se limitó esgrimir en abstracto una serie de criterios subjetivos y juicios de valor sin pronunciarse de manera individualizada ni expresa sobre los fundamentos del fallador de segunda instancia, en especial acerca del efecto de la cosa juzgada del acuerdo de transacción, que fue ratificado por el Tribunal, como también respecto de las pruebas que dieron sustento a la decisión

recurrida. Se apoya en la sentencia CSJ SL, 7 feb. 2012, rad. 36764.

Reitera que la excepción en comentario fue «*el cimientó y la columna vertebral de los fallos de las respectivas instancias*», y que no se realizó una caracterización objetiva y real de la prueba que supuestamente fue dejada de apreciar o se valoró erróneamente, es decir, que no se cumplió con demostrar los errores que se endilgó al *ad quem*, puesto que fundó su descontento en apreciaciones personales, sin desvirtuar los errores que pretende hacer valer, por lo que asegura, la sentencia atacada mantiene la doble presunción de acierto y legalidad.

En síntesis, afirma que el censor realizó juicios de valor en abstracto, «*mediante un discurso carente de una verdadera demostración, a través de elementos subjetivos en contra del espíritu del recurso y la jurisprudencia*».

VIII. CONSIDERACIONES

Conforme lo compendiado en los antecedentes y lo planteado por la censura, la Sala debe resolver, primeramente, si el Tribunal erró al discurrir que las partes acordaron un salario integral y que, en tal virtud, la accionada no estaba obligada a pagar prestaciones sociales, de manera que la transacción a la que llegaron los litigantes no trasgredió derechos ciertos e indiscutible. Con estos argumentos, imprimió validez a la transacción celebrada el 30 de abril de 2013.

En cuanto al pacto de salario integral, cumple memorar que en sentencia CSJ SL2804-2020, esta Corporación rectificó el criterio expuesto desde la decisión CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 40259, reiterada en muchas otras providencias, donde se había indicado que el acuerdo de salario integral podía estructurarse mediante el silencio o consentimiento tácito del trabajador, es decir, no era necesaria la formalidad escrita, para en su lugar, aseverar que tal supuesto, no puede suplirse a través del silencio o comportamiento del trabajador. Se advirtió que es indispensable que la forma ordenada por el legislador se cumpla, de lo contrario, el acto es inexistente.

En la mencionada providencia se realizó un análisis sobre la libertad de formas y formalidades en el derecho laboral y sus excepciones, dado que la ley exige el cumplimiento de un requerimiento específico para la creación del *acto* o su *prueba*.

Es así entonces que por tratarse de un genuino acto formal del Derecho del Trabajo en la legislación colombiana, el acuerdo sobre la modalidad de salario integral constituye una formalidad *ad substantiam actus* y, por consiguiente, su prueba no puede sustituirse por otro medio de convicción. Para mejor ilustración, se reproducen varios segmentos de la citada sentencia CSJ SL2804-2020, donde se acotó:

2.4. El pacto escrito de salario integral no puede colegirse de la conducta del trabajador derivada de su silencio o

asentimiento tácito

En sentencia CSJ SL, 9 ag. 2011, rad. 40259, reiterada en CSJ SL, 28 feb. 2012, rad. 37592 y CSJ SL4235-2014 la Corte refirió que para la validez del acuerdo de salario integral «*es suficiente que tal convenio se haya plasmado en cualquier escrito que no deje duda de que esa fue la voluntad de los contratantes, incluso por iniciativa del empleador, siempre que medie la aceptación, tácita inclusive, del trabajador*». A su vez, en providencia CSJ SL4594-2016 la Corte señaló que el pacto de salario integral «*puede desprenderse de la conducta asumida por las mismas [partes] durante la ejecución del contrato de trabajo, las cuales permiten al operador judicial formarse el convencimiento que ese fue el propósito*».

De acuerdo con esta doctrina, el convenio de salario integral puede estructurarse mediante el *silencio o consentimiento tácito* del trabajador, es decir, no es necesaria la formalidad escrita.

La Corte considera necesario rectificar este criterio. Lo anterior en la medida que, al ser la *forma escrita* consustancial al acto, no puede suplirse a través del silencio o comportamiento del trabajador. Es indispensable que la forma preordenada por el legislador se cumpla, de lo contrario, el acto es inexistente. Por consiguiente, no podría el silencio del trabajador o su comportamiento, sustituir o desplazar, poco a poco, la formalidad escrita determinada por la ley. Ello llevaría, por ejemplo, al absurdo de admitir que en el Derecho Civil el matrimonio puede inferirse del comportamiento de la pareja o la venta de un inmueble del silencio o la conducta de los contratantes.

Adicionalmente, es necesario recodar que las formalidades en el Derecho del Trabajo tienen como propósito la tutela de la autonomía de la voluntad del trabajador. Por ello, es un requerimiento social y jurídico que los actos que introduzcan excepciones a los regímenes laborales generales en las condiciones de empleo, sean suscritos de manera consciente, reflexiva y deliberada, de modo que no quede duda de la voluntad del trabajador de obligarse o comprometerse.

Lo anterior no significa que el pacto de salario integral deba estar incorporado en el clausulado del contrato de trabajo. Bien puede suscribirse como un anexo al mismo o mediante documento separado o, incluso, mediante un cruce de comunicaciones que refleje la intención del trabajador de convenir un salario integral, con todas sus consecuencias. Sin embargo, ello en modo alguno releva de la obligación de cumplir la formalidad *escrita* para sustituirla por conductas inductivas del trabajador.

3. Formalidad *ad probationem*

La forma probatoria no es requisito de validez del acto jurídico.

Se puede prescindir de ella sin que por eso se vea afectada la validez y eficacia del acto. Por tanto, sirve únicamente para facilitar la prueba de existencia y contenido del acto; tiene una función procesal y no sustantiva, por ser un medio probatorio y no un elemento esencial del acto.

Sin embargo, tal como se mencionó en líneas anteriores, en relación con los actos *ad substantiam actus* o *ad solemnitatem* existe una correspondencia entre su constitución y su prueba. Como el acto para su validez requiere el cumplimiento de una formalidad, esta viene a ser su único medio de prueba, ya que se confunde con el acto mismo. O para decirlo de otro modo, la forma es de la esencia del acto, de manera que la prueba de su existencia viene a ser el documento mismo.

En esta dirección, el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social es lo suficientemente claro en el sentido que «*cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio*», lo que significa que cuando la ley laboral exija una formalidad constitutiva, no es posible su demostración con un medio de prueba distinto al acto mismo. Así como en el Derecho Civil es indispensable el aporte de los actos constitutivos para demostrar la existencia de algunos contratos (vgr. la escritura pública), el Derecho Laboral incorpora esta institución civilista para proteger al trabajador, exigiéndole al empleador conservar y aportar el documento constitutivo de ciertos acuerdos especialísimos.

En suma, la Corte rectifica su jurisprudencia en el sentido que los actos formales del Derecho del Trabajo como el contrato a término fijo, el acuerdo de salario integral o periodo de prueba, inexorablemente, no solo deben constar por escrito para su existencia (formalidad *ad substantiam actus* o *ad solemnitatem*) sino que su prueba no puede suplirse por un medio distinto al acto de constitución (formalidad *ad probationem*).

Desde la anterior perspectiva, se vislumbra desde ya la equivocación del Tribunal al afirmar la existencia de un acuerdo sobre un salario integral entre las partes, tal y como pasa a analizarse.

En la carta de oferta comercial de folios 33 a 34, dirigida por la demandada a la actora (en inglés), con su traducción visible en los folios 78 a 81, debidamente aportada al

expediente, se indica lo siguiente:

Nos complace ofrecerle un puesto con Innerworkings Latin America como Gerente Regional para Colombia y Ecuador. Los términos materiales de la oferta se detallan a continuación:

- El puesto tendrá lugar en Bogotá, Colombia y requerirá por lo menos una visita (por mes a la región y eventualmente a otros países de Latinoamérica).
- Su salario mensual bruto será de US\$12.000 por mes.
- Usted será elegible para un máximo de seis mensualidades por año en base a su contribución. Las metas y bonos se establecerán cada Trimestre. Usted será Trimestralmente elegible para un bono de un salario basado en las metas alcanzadas y todos los años usted será elegible para dos bonos salariales mensuales sobre la base de la Empresa y el rendimiento en la Región.
- La fecha de inicio será el 21 de Mayo de 2012.
- El puesto se reportara (sic) tanto al Presidente de Latinoamérica y a las Operaciones VP de Sur América.
- Usted también tendrá 15 días de vacaciones remuneradas, viaje y seguro de vida.
- Mientras que esta carta representa una oferta de empleo y su confirmación representa que los términos son aceptables, se trata de una relación de empleo en la voluntad que permanecerá en efecto durante su empleo con Innerworkings Latin America.

¡Pilar, esperamos que se una a nuestro equipo!

[...]

Los correos electrónicos de folios 35 a 39, dan cuenta de varios mensajes acerca de la bienvenida a la demandante y aceptación de la oferta laboral; también conversaciones de cómo se le cancelaría «*la parte del sueldo negociada a ser paga afuera de Colombia*», se propusieron varias opciones desde Perú, Ecuador, Chile, entre otras un préstamo que se pagaría en 18 cuotas; y varios requerimientos de la

accionante para concretar el pago «en Dólares».

El correo de folio 48, da cuenta del descontento de la demandante al señalar que la cantidad «no coincide con lo que acordamos para este pago», ya que «el monto debio (sic) haber sido por 72.212 dolares (sic) y por lo tanto aun (sic) existe una diferencia en este pago por 7.221»; en el de folio 82, comenta «como funciona en Colombia» el costo de su salario. En el folio 83 y 83 vto, se presenta a la actora un abogado asociado del equipo laboral de la firma Brigard & Urrutia, quien le indica que le va a realizar el contrato de trabajo y que por ello es necesario coordinar fecha y hora para conversar telefónicamente, y que «en caso de que todas las condiciones contractuales hayan sido previamente concertadas a través de una oferta de trabajo» se la remitiera. En el folio 90, se adjunta comprobante de nómina de febrero de 2013.

Del contrato de transacción de folios 41 a 46, se colige que las partes transaron la terminación del vínculo a partir del 30 de abril de 2013, con la finalidad de precaver cualquier litigio eventual, que incluía las empresas subsidiarias filiales y sociedades controlantes de la demandada. Se consignó en el ítem «CONSIDERANDO» la fecha de inicio del vínculo, el cargo desempeñado, que el «salario mensual» devengado para la fecha de terminación fue de \$19.170.000. También se dejó establecido:

1. Que como consecuencia de la terminación del contrato laboral entre las Partes, la cual tendrá lugar hoy 30 de ABRIL de 2013, EL EMPLEADOR reconocerá y pagará a EL TRABAJADOR la liquidación final de salarios y vacaciones junto con los demás emolumentos a los que tenga derecho y se causen hasta la fecha

de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo por la suma de CUARENTA MILLONES SETECIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS PESOS (COP\$40.789.500 m/cte) moneda corriente.

2. Que EL EMPLEADOR reconocerá a EL TRABAJADOR voluntariamente y por una sola vez una bonificación extralegal por mera liberalidad patronal la cual no constituye salario ni factor de liquidación de sus prestaciones sociales y que será imputable o compensable con cualquier otra suma de dinero que pueda o pudiera adeudársele en el futuro, por todo concepto derivado de la relación de trabajo existente entre las partes, por un valor de SETENTA Y DOS MIL DOSCIENTOS DOCE DOLARES AMERICANOS(US\$72.212) pago que se efectúa ela través de una transferencia bancaria a la cuenta de EL TRABAJADOR que deja constancia que por el pago de esta suma se compromete a no divulgar a terceros durante los siguientes 18 meses, datos de INNERWORKINGS ANDINA S.A.S. [...].
3. Que sobre las sumas anteriormente relacionadas EL EMPLEADOR practicó a EL TRABAJADOR las deducciones correspondientes y a las que hubiere lugar, por valor de VEINTICINCO MILLONES CUATROCIENTOS SESENTA Y SIETE MIL NOVECIENTOS SESENTA PESOS M/CTE (COP\$25.467.960 m/cte) moneda corriente.
4. EL EMPLEADOR entrega a EL TRABAJADOR a la firma del presente Contrato de Transacción la suma de QUINCE MILLONES TRESCIENTOS VEINTIUN MIL QUINIENTOS CUARENTA PESOS M/CTE (COP\$15.321.540 m/cte) moneda corriente, pago que se hace mediante transferencia [...].

La liquidación definitiva de folio 47, refiere un último «salario fijo» base de \$19.170.000 y se indica en el ítem *liquidación* los valores por sueldo, vacaciones e indemnización, los que suman \$40.789.500. En deducciones aparece aportes en salud y pensiones, retenciones en la fuente, préstamos «nunca descontado», celular y aportes AFC, por un total de \$25.467.960, lo que se reflejó en un neto liquidado de \$15.321.540.

Los comprobantes de nómina de folios 91 a 103,

relacionan el detalle del salario base de liquidación con deducciones.

Como lo señala la recurrente, de estos documentos no puede inferirse la existencia de una estipulación escrita de convenio, acuerdo o pacto, en el que conste la voluntad de la trabajadora de aceptar la modalidad de salario integral, tal como lo exige la ley y, lo sentó esta Corporación en la sentencia transcrita en párrafos anteriores. Es así entonces, que lo plasmado en ellos nunca va a sustituir o reemplazar la formalidad escrita, en los términos ya explicados.

De acuerdo con el criterio jurisprudencial referenciado, como ya se advirtió, el Tribunal erró al considerar que del estudio de las pruebas citadas se podía llegar al convencimiento de que entre las partes se acordó una remuneración en la modalidad de salario integral, pues pasó por alto que el convenio de salario integral no admite prueba distinta al documento mismo en el que conste ese acuerdo.

Así las cosas, al evidenciarse que entre las partes no existió un acuerdo de salario integral por escrito (formalidad *ad substantiam actus* o *ad solemnitatem*), es patente la equivocación en que incurrió el colegiado al concluir lo contrario.

No obstante, pese a que el cargo resulta fundado, la sentencia no será quebrantada pues, al descender la Sala en sede de instancia llegaría a la misma conclusión, pero por razones diferentes como a continuación se señala.

Resulta ser cierto que en la oferta laboral quedó consignado que el salario mensual bruto acordado sería de US12.000, es decir, que se pactó en moneda extranjera y, que la demandante sería *«elegible»* para *«un máximo de seis mensualidades por año en base a su contribución. Las metas y bonos se establecerán cada Trimestre. Usted será Trimestralmente elegible para un bono de un salario basado en las metas alcanzadas y todos los años usted será elegible para dos bonos salariales mensuales sobre la base de la Empresa y el rendimiento en la Región»*.

La jurisprudencia del trabajo ha explicado que *«el carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra»* (CJS SL1185-2015). Por ende, acreditados los supuestos para la causación del derecho, la controversia judicial que se genera a partir de la negativa del obligado a reconocerlo, no afecta su condición de cierto e indiscutible.

En el *sub examine*, se observa que el salario que rigió entre las partes fue ordinario, que no integral, lo que impone tener en cuenta lo pactado de manera adicional a la remuneración básica, conforme al texto de la oferta laboral y las demás pruebas arrojadas al expediente, no es posible colegir con certeza que la actora tenga derecho a reliquidar sus salarios y prestaciones sociales legales, pues lo que se entiende de esa cláusula es que podía ser *elegida* para merecer seis mensualidades y bonos trimestrales o

mensuales, dependiendo del rendimiento y logro de metas alcanzadas, es decir, que esa *elección* estaba sometida a condición.

Es verdad averiguada que la demandante vía *email* aludió a la suma US72.212 y a la diferencia de US7.221 (f.º48), y que la accionada le explicó que había realizados dos pagos, un «*importe bruto de 64.991 dólares*» «*uno en la cantidad de \$40,000 USD y uno en la cantidad de \$24,991 USD*» (f.º57), de allí la diferencia de US7.221. También es cierto que la transacción, además de que cimentó en el pago por parte del empleador de la liquidación definitiva del contrato de trabajo por \$40.789.500, también aludió al de una bonificación extralegal que por una sola vez y por mera liberalidad le reconoció a la demandante por US72.212.

En los correos electrónicos se observa que las partes buscaron los medios para hacer efectivo el pago de una «*parte de su sueldo negociada*» «*afuera de Colombia*», en aras de evitar implicaciones tributarias y se hizo alusión a la evaluación de objetivos, su cumplimiento, análisis de gestión y si el factor «*oficial*» para resolver era el «*contable*».

Sin embargo, e independientemente de si esos pagos debían efectuarse fuera de Colombia, no es posible extraer del paginario si la actora satisfizo los requerimientos para ser *elegida* y obtener esas prebendas laborales en la periodicidad que se indicó en la mentada oferta, para de esta manera determinar el monto total del salario, pues no se acreditó cuáles eran las metas de debían cumplirse para hacerse

acreedora a los bonos, por manera que al no contarse con ningún sustrato que ayude a elucidar esa parte variable, no es factible colegir con convicción que las cifras de los bonos fueron de US4500 y US12.000 mensuales y trimestrales en su orden, como lo afirmó la actora, menos su periodicidad, de conformidad con los parámetros señalados en los arts. 127 y 128 del CST.

Tampoco es posible inferir que los US72.212, corresponden a la totalidad de esos bonos, pues lo cierto es que tal valor fue pagado por una sola vez, de manera que no se puede afirmar que esa suma globalizó las mensualidades y bonos que pudieran causarse en el transcurso de la relación laboral.

Al no vislumbrarse de los medios de convicción la manera para concretar el componente variable del salario pactado en dólares, a riesgo de fatigar, se reitera, no es dable concluir que la suma tantas veces mencionada (US72.212), corresponda a la parte variable del salario, y que por ello tuviera incidencia como factor prestacional.

Ahora bien, importa reiterar lo señalado en el numeral 2 dentro del ítem denominado «*HECHOS Y CONCESIONES DE EL EMPLEADOR*» del contrato de transacción:

Que EL EMPLEADOR reconocerá a EL TRABAJADOR voluntariamente y por una sola vez una bonificación extralegal por mera liberalidad patronal la cual no constituye salario ni factor de liquidación de sus prestaciones sociales y **que será imputable o compensable con cualquier otra suma de dinero que pueda o pudiera adeudársele en el futuro, por todo**

concepto derivado de la relación de trabajo existente entre las partes, por un valor de SETENTA Y DOS MIL DOSCIENTOS DOCE DOLARES AMERICANOS(US\$72.212) pago que se efectúa ela través de una transferencia bancaria a la cuenta de EL TRABAJADOR que deja constancia que por el pago de esta suma se compromete a no divulgar a terceros durante los siguientes 18 meses, datos de INNERWORKINGS ANDINA S.A.S (negrillas fuera del texto original) [...].

La Sala estima que al no poderse establecer que la suma en dólares citada tiene origen en lo señalado en el tercer punto de la oferta laboral presentada por «*Innerworkings Latin America*», lo transado como bonificación extralegal puede imputarse a otros conceptos que pueda adeudársele a la demandante.

De la verificación rigurosa del caso, se encuentra que al acompañar la suma de \$37.196.208, con lo que corresponde por concepto de liquidación de cesantías y sus intereses, junto con las primas de servicios por el periodo laborado con un salario de \$19.170.000 para el año 2013, se entiende pagada, puesto que los valores pactados en dólares en la transacción en aquella época superan la cifra de las prestaciones sociales generadas por el vínculo laboral y que son materia de reclamación. Desde esta óptica, se reputa válida la transacción celebrada entre las partes, al no mediar trasgresión alguna al art. 15 del estatuto laboral.

Así las cosas, aunque le asiste razón a la censura en cuanto a que el Tribunal incurrió en error al aseverar que se acordó un salario integral lo que conlleva que la acusación sea fundada, por las razones esbozadas en precedencia no se casará la sentencia y, por tanto, no hay lugar a imponer

condena en costas.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá DC, el 19 de noviembre de 2018, en el proceso que instauró **MARÍA DEL PILAR RUIZ MORENO** contra **INNERWORKINGS ANDINA SAS**.

Sin costas como se indicó.

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

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

JORGE PRADA SÁNCHEZ