

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrado Ponente: GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

Radicación No. 32657

Acta No. 20

Bogotá, D. C., veintisiete (27) de mayo de dos mil nueve (2009).

Resuelve la Corte el recurso de casación que interpuso el BBVA BANCO GANADERO contra la sentencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, dictada el 23 de febrero de 2007 en el proceso ordinario laboral que le promovió BEATRIZ ELENA ZAPATA NÚÑEZ.

I. ANTECEDENTES

Beatriz Elena Zapata Núñez demandó al BBVA Banco Ganadero, con el fin de obtener la reliquidación de las cesantías e intereses a las mismas causados durante los años 1999, 2000, 2001 y parte de 2002, así como la indemnización moratoria por cada anualidad y hasta cuando se pague lo debido por los anteriores conceptos en los años mencionados, en razón a que no incluyó como factor salarial para liquidarlas la prima de vacaciones, las primas extralegales, el plus de polifuncionalidad y la prima de antigüedad.

En lo que interesa a la solución del recurso, la accionante fundamentó las pretensiones afirmando que trabajó al servicio del Banco desde el 15 de mayo de 1994 hasta el 26 de marzo de 2002, cuando fue despedida de manera ilegal e injusta y que para la liquidación anual de las cesantías el demandado no tuvo en cuenta lo devengado por los conceptos laborales mencionados, no obstante que entre las partes nunca se acordó que éstos no constituían salario, ni que se excluyeran para la liquidación y pago de las cesantías, ni tampoco en la convención colectiva de trabajo se estableció un convenio en tal sentido; reclamó al Banco estos valores sin obtener resultados positivos.

Se refirió a lo dicho por esta Sala de Casación Laboral en la sentencia del 12 de febrero de 1993, radicación 5481, y por la Corte Constitucional en la C-521 de 1995, para afirmar que las primas de vacaciones y de antigüedad tienen carácter salarial y deben incluirse para la liquidación de prestaciones y que el banco convocado al pleito actuó de mala fe.

El banco demandado se opuso a las pretensiones del actor, en su defensa formuló las excepciones de prescripción, inexistencia de las obligaciones, falta de causa para pedir, buena fe y pago (Folios 64 a 89).

El Juzgado Segundo Laboral de Valledupar, mediante sentencia del 19 de septiembre de 2006, condenó al convocado al pleito a pagar al actor las siguientes sumas de dinero:

- a) \$55.149,96, por auxilio de cesantía;
- b) \$5.560,04 por intereses de cesantías y,
- c) \$34.225,75 diarios a partir del 27 de marzo de 2002 a título de indemnización moratoria.

Absolvió de las demás pretensiones.

II. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Las partes interpusieron el recurso de apelación en contra de la anterior providencia y el Tribunal, en la sentencia recurrida en casación, la confirmó en su integridad (Folios 4 a 13 del cuaderno de segunda instancia).

Dijo que las convenciones colectivas de trabajo que reposan en el expediente (Folios 297 a 310 y 326 a 606) nada dicen respecto de la naturaleza salarial de las primas solicitadas, pues sólo se limitan a definir las de antigüedad y de vacaciones sin mencionar el plus de polifuncionalidad, sus montos, formas de pago e inclusive en algunas se omiten totalmente.

Sobre lo afirmado en la contestación de la demanda acerca del punto 3 del Laudo Arbitral de 1967 y del Acta de la Junta Directiva No. 297 del 6 de diciembre de 1961 (folio 64), que excluyen a la prima de vacaciones como factor salarial, estimó que la sola alusión de dichos documentos y los testimonios rendidos por Gloria Rivero Osorio, Juan Carlos Díaz Téllez y Francisco Antonio Forero Castro, sin haberlos aportado oportunamente al proceso, no pueden tenerse como sustento jurídico para tomar una decisión de fondo.

Apoyado en la sentencia del 7 de junio de 1989 y en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, concluyó que los pagos que no hacen parte del salario son aquellos beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados de manera extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario, aclarando que el salario es la remuneración de los servicios prestados por el trabajador, pero también lo son los pagos que tengan esa naturaleza, bien por voluntad del empleador o por acuerdo entre las partes, pero que al legislador no le es dable cambiar la naturaleza de las cosas.

Agregó que “las partes acordarán sobre los valores que hacen parte del salario, pero dentro del proceso en comento no se vislumbra la naturaleza jurídica que las partes le otorgaron a las primas extralegales y el plus de polifuncionalidad solicitadas, ya que ni en las convenciones colectivas de trabajo ni en el contrato de trabajo suscrito entre las partes (fl. 11) así como en el artículo 47 del reglamento interno de trabajo (fl. 219 – 242) nada hablan al respecto. Bajo este fundamento se tendría que conformar nuevamente el salario base de liquidación incluyendo estos factores salariales, sino fuera porque fue la misma accionante quien en el interrogatorio de parte (fl. 664) aceptó en la pregunta numero (sic) 7 que la prima de antigüedad era pagada por el banco por mera liberalidad y sólo al cumplir cierto tiempo de servicio.

“En lo concerniente al plus de polifuncionalidad, la testigo GLORIA RIVERO OSORIO (fl. 824) afirmó <que era un incentivo que entregaba el banco en atención al sentido de pertenencia de sus funcionarios, creado por el banco a mera liberalidad y que en ningún momento ha hecho parte del salario>, hecho que también fue ratificado por los declarantes señores JUAN CARLOS DÍAZ (fl.

829) y FRANCISCO ANTONIO FORERO (fl. 849), surgía obvio que al no demostrarse lo contrario, es decir que el pago era una retribución directa de los servicios prestados por la parte accionada, se hacía procedente proferir absolución por esta pretensión del libelo genitor del proceso.”

Cuanto a la sanción moratoria, estimó que “en la medida en que es ostensible que el banco demandado incurrió en un comportamiento mal intencionado derivable de la incurria (Sic) al no poner a buen recaudo de su antigua servidora sus prestaciones sociales y al no dar razones serias (sic) y atendibles para no haber solucionado a tiempo lo demandado, razones suficientes para presumir la mala fe que la doctrina mejor elaborada de la Corte le atribuyen a la conducta patronal cuando no satisface a su antiguo servidor los salarios y sus prestaciones sociales correspondientes a la desvinculación del servidor.”

III. EL RECURSO DE CASACIÓN

Persigue que la Corte case la sentencia del Tribunal en cuanto confirmó el numeral segundo en las letras a), b) y c), cuarto y quinto, para que en sede de instancia se revoquen los mismos y se absuelva de las condenas impuestas.

Con esa finalidad formuló tres cargos que fueron replicados y de los cuales la Corte estudiará el primero, por razones de método.

PRIMER CARGO

Acusa la sentencia de violar por vía directa, por interpretación errónea los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, normas modificadas por los artículos 14 y 15 de la Ley 50 de 1990, respectivamente, con la consecuencial aplicación indebida de los artículos 104, 186, 249 y 467 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 17 del Decreto Ley 2351 de 1965 y 99 de la Ley 50 de 1990.

Para su demostración, sostiene que el Tribunal, al interpretar el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, le dio un entendimiento distinto al que el mismo tiene, pues desconoció la modificación que introdujo el artículo 14 de la Ley 50 de 1990, que incluyó como condición básica, para que un pago se considere como contraprestación del servicio, que dicho pago constituya retribución directa del mismo.

Afirma que el fallador limitó el alcance del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, al desconocer que los pactos de exclusión no son necesarios para determinar o definir la naturaleza salarial de un pago, cuando el mismo no remunera en forma directa el servicio, pues en tal caso no es necesario excluir como salario o factor de salario algo que no tiene tal naturaleza, máxime cuando el beneficio fue creado con anterioridad a la norma que se pretende aplicar.

Asevera que los planteamientos del ad quem que sirvieron de sustento para el fallo de segunda instancia, se fundamentan en la sentencia de esta Sala del 7 de junio de 1989, cuya interpretación, según el banco recurrente, pudo ser válida antes de la expedición de la Ley 50 de 1990, pero que, como el artículo 14 de esta ley, reguló como condición para que un pago sea salario, el que dicho pago sea contraprestación directa del servicio, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en tal sentido cambió “el entendimiento que le había dado al tema para ajustarlo a la nueva legislación” y procedió a citar apartes de las sentencias 8042 del 19 de enero de 1996, 11539 del 11 de marzo de 1999 y una del 28 de enero de 2004 de la cual no proveyó

radicado, que sustentan su afirmación.

Concluye que “no se puede colegir como lo hizo el Ad-quem, que las primas de vacaciones sean siempre salario, pues es necesario revisar para que fue creada, así como la razón de ser del beneficio, la forma como está concebido y su finalidad, en cada caso concreto, por lo que es evidente que no haya pacto de exclusión, pues si de la naturaleza del beneficio se colige que no es salario, aquel no será necesario y menos se podría afirmar, que necesariamente debe existir el pacto citado como única fuente para definir la naturaleza de beneficios extralegales dados contractual o convencionalmente, lo que en este proceso lleva a la conclusión contraria a la que arribó el Tribunal”(folio 9).

LA RÉPLICA

Sostiene que no es atinada la afirmación del recurrente, al asegurar que el ad quem interpretó erróneamente los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, normas modificadas por los artículos 14 y 15 de la Ley 50 de 1990, pues si bien la Sala de Casación Laboral ha reiterado que “la prima de vacaciones, en ocasiones puede llegar a ser factor de salario, atendiendo los elementos fácticos que demuestren en un momento dado que su finalidad si fue la de retribución de servicios, per se no es factor de salario”, entonces, se establece que, a contrario sensu de lo afirmado por la parte demandada, la jurisprudencia determina que en algunos casos la prima de vacaciones es salario y en otros no.

Advierte que el Tribunal aplicó de forma correcta las normas vigentes y la jurisprudencia actualizada de la Sala de Casación Laboral, por lo tanto resulta improcedente asegurar que existió una interpretación errónea de la norma, presupuesto básico para que se pueda sustentar el presente cargo.

IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

La conclusión del ad quem, en punto a la naturaleza salarial de la prima de vacaciones, la sustentó en que la prueba que señalaba que dicha prima no tenía tal carácter salarial (Laudo arbitral de 1967, Acta de Junta Directiva 297 del 6 de diciembre de 1991 y varios testimonios), se desestimó por considerar que fue aportada al proceso inoportunamente.

Aserto que reforzó con la consideración de que ninguna de las convenciones colectivas de trabajo, ni aún la vigente para la fecha de la desvinculación de la demandante, establecieron su naturaleza salarial, pues sólo se limitaron a definir la prima de vacaciones y, además, porque, conforme a lo dicho en la sentencia de esta Corte Suprema de Justicia del 7 de junio de 1989, la mencionada prima es constitutiva de salario, amén de que no se vislumbra la naturaleza jurídica que las partes le otorgaron, ya que en las convenciones colectivas, en el contrato de trabajo, ni en el artículo 47 del reglamento interno de trabajo, nada se dice al respecto.

Conforme a lo anterior, puede decirse que el Tribunal, por razón de que no halló prueba que le permitiera establecer que las partes no otorgaron naturaleza salarial a la prima de vacaciones, concluyó que ese beneficio tenía que considerarse como factor de salario, sin que se detuviera a examinar si realmente su pago constituía o no una retribución directa del servicio prestado, como sí lo hizo con la prima de antigüedad y el plus de polifuncionalidad, sobre los cuales coligió que no se trataba de pagos salariales, por no ser beneficios que retribuyeran de manera directa la prestación del servicio, en tanto así lo confesó la demandante en el interrogatorio de parte y lo atestaron Gloria Rivero Osorio, Juan Carlos Díaz y Francisco Antonio Forero (Folios 17 y 18 del cuaderno de la segunda instancia).

Lo anterior significa que ese fallador entendió que si las partes no le habían restado carácter salarial a la prima de vacaciones, debía considerarse que ese pago constituía factor salarial.

Para la Corte, al razonar de esa manera, el juez ad quem incurrió en el quebranto normativo que le atribuye el fallo, pues extrajo del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el 11 de la Ley 50 de 1990, en el que se apoyó, una conclusión que no se corresponde con su texto cabalmente entendido, pues si bien en ese precepto se establece que las partes pueden restarle naturaleza salarial a algunos beneficios o pagos, entre los que se incluyen la prima de vacaciones, ello no significa que si no lo hacen respecto de determinado beneficio, forzosamente éste adquiera naturaleza salarial.

Y ello es así porque, en tratándose de un pago al que la ley no le otorgue directamente la índole de salario, habrá que determinar si esa naturaleza se presenta por reunirse los elementos de que trata el artículo 127 de ese código y que identifican el salario.

De lo que viene de decirse se concluye que el fallador de la alzada coligió automáticamente la naturaleza salarial de la prima de vacaciones, sin analizar siquiera si estaban presentes o no los elementos fácticos que le pudieran dar este carácter, de manera prioritaria, si realmente se trataba de un beneficio que retribuyera directamente el servicio o, de igual modo, la periodicidad y la regularidad en su pago, su finalidad y la forma como estaba concebido y el hecho de ingresar al patrimonio del trabajador, elementos que resultan ser determinantes al momento de establecer si una suma pagada al trabajador puede ser considerada constitutiva de salario en los términos de los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora bien, frente a la conclusión del Tribunal en punto a la naturaleza salarial de la prima de vacaciones, fundada en que las partes no acordaran expresamente que no lo fuera, interesa anotar que esta Sala de la Corte en sentencia del 11 de marzo de 1999, radicación No. 11539, estableció:

“Sin incidencia alguna en la decisión, se ve precisada la Corte, por vía de doctrina, a corregir el entendimiento equivocado del tribunal en punto a la prima de vacaciones.

“Este beneficio extra legal de los trabajadores, si bien en ocasiones puede llegar a ser factor de salario, atendidos los elementos fácticos que demuestren en un momento dado que su finalidad sí fue la retribución de servicios, per se no es factor de salario - como lo entendió de modo erróneo el ad quem -, esto es, su simple convenio en un acuerdo colectivo ayuno de la precisión acerca de su naturaleza, no faculta al juzgador para derivar automáticamente de ese simple hecho la naturaleza salarial; a fortiori si en la propia convención colectiva o aún en el contrato individual de trabajo (artículo 15 de la Ley 50 de 1990) se le despoja de ese carácter o se pacta simple y claramente como un beneficio accesorio a los descansos o a las vacaciones para que no sea colacionable como factor de liquidación prestacional.”

Sobre ese mismo particular, esta Corte en sentencia del 19 de abril de 2001, radicación 15610, dijo:

“La calificación de la naturaleza jurídica de las primas de vacaciones y de antigüedad no puede ser genérica, y para saber si constituyen o no salario debe examinarse entre otros factores la razón de ser del beneficio, la forma como está concebido y su finalidad, en cada caso concreto.

“Como lo recuerda la replicante, ha adoctrinado esta Sala:

“Hecha la aclaración anterior la Sala aprecia que el razonamiento del ad-quem es atendible como que si bien el artículo 127 del C. S. del T. señala entre los factores salariales la prima, el 128 ibídem contempla esa misma denominación como excepción. Siendo entonces posible que en unas oportunidades la prima de vacaciones sea factor salarial y en otras no lo sea, no cabe duda que atendiendo las circunstancias de cada caso, su calificación emerja de la decisión judicial, y no de la Ley, como lo planteó la censura”.

Ahora bien, es cierto que el Tribunal trajo en su apoyo los criterios expuestos por la Sala en la sentencia del 7 de junio de 1989, según la cual “...es errado pensar que una prima vacacional no implique retribución del servicio, siendo que para obtener el derecho a ella es un presupuesto indispensable haber laborado el tiempo necesario para generar las respectivas vacaciones”.

Empero, ese discernimiento no es el que desde hace más de una década orienta las decisiones de la Sala, como se ha visto con la cita de las sentencias arriba transcritas y se confirma, por ejemplo, con lo expuesto en la sentencia del 19 de enero de 1996, radicación 8042, citada por la recurrente, en la cual se afirmó:

“Además, no es cierto que los artículos 127 y 128 del C.S.T., como tampoco los artículos 14 y 15 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los anteriores, definan expresamente que las primas de vacaciones y de antigüedad constituyen salario por lo que, frente a tales rubros y dentro del estudio jurisprudencial correspondiente, puede caber en cada caso el análisis propio que permita identificar la causa y finalidad del pago para de tal forma precisar si tiene el carácter retributivo del servicio al que alude la ley”.

En este orden de ideas, para la Sala es claro que el ad quem incurrió en los desaciertos jurídicos que la censura le endilga y, por esa razón, habrá de casarse el fallo en los términos solicitados en el alcance de la impugnación.

V. CONSIDERACIONES DE INSTANCIA

Para efectos de proferir el fallo de instancia, resulta de interés conocer la letra del artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el 14 de la Ley 50 de 1990, en cuanto define, con visos de generalidad, lo que constituye salario. Reza este texto legal:

“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 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”. (Negrilla por fuera del texto original).

Sea lo primero observar que el artículo 14 de la Ley 50 de 1990 introdujo el calificativo de directa aplicado a la remuneración, como determinante en la definición de los pagos que constituyen salario, que no traía la prístina redacción del artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo.

Pues bien. Remuneración directa del servicio es aquella que tiene su fuente próxima o inmediata en el servicio personal prestado por el trabajador, esto es, la que encuentra vengencia en el trabajo realizado por el empleado.

De tal suerte que la labor ejecutada por el trabajador es la que origina derechamente, sin rodeos, la contraprestación económica de parte del empleador.

Para expresarlo con otro giro: la retribución directa del servicio es la que tiene su causa próxima o inmediata en lo que haga o deje de hacer el trabajador, en virtud del contrato de trabajo o de la relación legal y reglamentaria. Esto es, la actividad desarrollada por el trabajador es la razón de ser de la contraprestación económica, ya en dinero o en especie.

A no dudarlo, el carácter de retribución directa pasa a ocupar un sitio elevado a la hora de definir la naturaleza salarial de un determinado pago o beneficio, en dinero o en especie, que recibe el trabajador.

Ese carácter de retribución directa que se erige en nota distintiva del salario, en cuanto traduce la remuneración próxima o inmediata, por oposición a la lejana o mediata, que recibe el trabajador por el servicio prestado, es una consecuencia natural y lógica de los rasgos de bilateralidad u onerosidad, que acompañan al contrato de trabajo o a la relación legal y reglamentaria, en cuya virtud éstas generan naturalmente obligaciones recíprocas a cargo de cada una de las partes, y en ellos está presente, por lo general, el ánimo especulativo o lucrativo de ambas partes.

Se sigue de lo dicho que pagos, reconocimientos, beneficios o ventajas que tengan un propósito distinto al de retribuir, directa, inmediata o derechamente, la actividad, tarea o labor del trabajador, no constituyen salario, así se reciban por causa o con ocasión de la relación subordinada de trabajo.

A propósito de la preponderancia del criterio de retribución directa del servicio en la determinación certera de lo que es salario, esta Sala de la Corte, en sentencia del 12 de febrero de 1993 (Rad. 5.481), adoctrinó:

“El pago del salario, desde el punto de vista jurídico, es la principal obligación de quien se beneficia del trabajo subordinado ajeno, como que constituye ordinariamente la contraprestación primordial y más importante de la actividad desplegada por el trabajador. El salario aparece así como la remuneración más inmediata o directa que el trabajador recibe por la transmisión de su fuerza de trabajo para ponerla a disposición del empleador, por lo cual se considera uno de los elementos esenciales de toda relación de trabajo, sin que importe la forma jurídica –contrato de trabajo o relación legal o reglamentaria- que regule la prestación personal de servicios”.

De igual modo ha explicado que, a la luz de lo que establecen las normas que regulan el salario en el Código Sustantivo del Trabajo, no es posible concluir que todo pago que reciba el trabajador en su calidad de tal y dentro de la ejecución de una relación de trabajo, sea constitutivo de salario, pues ese razonamiento “desconoce que desde antiguo la legislación laboral de nuestro país ha consagrado la existencia de diferentes pagos al trabajador que si bien tienen origen en el contrato de trabajo y se deben hacer en atención a la calidad de parte de ese contrato que adquiere el trabajador, no pueden ser considerados como salario por no remunerar el servicio prestado, esto es, por no corresponder a la retribución directa del trabajo” (Sentencia del 7 de febrero de 2006, radicación 25734).

En este caso, no es posible concluir que la aludida prima de vacaciones esté concebida como una contraprestación directa del servicio, esto es, que con ella se estuviera retribuyendo de manera inmediata la actividad laboral desplegada por la demandante, en la medida en que de la forma como está concebida y de lo que es dable entender es su objetivo, no se desprende que se

remunerara el trabajo efectuado por la trabajadora pues, por el contrario, su reconocimiento estaba directamente relacionado con un descanso remunerado que, como es sabido, no tiene naturaleza salarial, durante el cual, obviamente, no hay prestación del servicio.

En efecto, de la diligencia de interrogatorio de parte que absolvió la demandante, surge que ella admitió que sólo recibía la prima de vacaciones cuando disfrutaba de este descanso; que tal beneficio se le otorgaba para mejorar la calidad de vida durante el disfrute de las vacaciones y que siempre la recibió como un pago accesorio a aquéllas. (Folio 664 del cuaderno de anexo No. 2).

Este aserto es coincidente con lo dispuesto en el artículo 46 del Reglamento Interno de Trabajo del Banco, aprobado en 1994, y en el artículo 47 del aprobado en 1974, según los cuales la prima de vacaciones se pagaría junto con el disfrute de éstas. (Folios 251 vuelto y 225 del cuaderno principal).

Por ende, no cabe duda de que el reconocimiento de la prima en comento no tenía como propósito retribuir el servicio, en la medida en que se pagaba precisamente en relación con un momento en la vida laboral de la demandante en la que no prestaba ningún servicio, es decir, no trabajaba por disfrutar de un descanso legal remunerado.

Y el hecho de que su causación requiriera de la prestación de servicios durante cierto lapso, no significa que estuviera retribuyendo ese trabajo, que se remuneraba de otras maneras y a través de otros pagos, estos sí claramente salariales.

En consecuencia, no tenía derecho la promotora del pleito a que las sumas que recibió, por concepto de prima de vacaciones, se le tomaran en cuenta como factor de salario para efectos de liquidar sus prestaciones sociales y, por ello, habrá de revocarse la sentencia de primera instancia.

Como quiera que la condena fulminada por concepto de indemnización moratoria dependía de la prosperidad de la declaratoria de la naturaleza salarial de la prima de vacaciones, también se revocará la sentencia de primer grado en ese aspecto.

Ante la prosperidad del recurso de casación no se impondrán costas por el mismo. Las de instancias correrán por cuenta de la parte demandante.

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, CASA la sentencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar dictada el 23 de febrero de 2007 en el proceso ordinario laboral que promovió BEATRIZ ELENA ZAPATA NUÑEZ contra el BBVA BANCO GANADERO, en cuanto confirmó las condenas impuestas por el a quo en relación con la reliquidación de las cesantías y los intereses de éstas y, por indemnización moratoria.

En sede de instancia, REVOCA PARCIALMENTE la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral de Valledupar el 19 de septiembre de 2006, que había condenado al Banco demandado a reliquidar las cesantías y los intereses de éstas, lo mismo respecto de la condena por indemnización moratoria. En su lugar, se ABSUELVE de esas prestaciones. La confirma en lo demás.

Sin costas en casación. Las de instancias estarán a cargo de la parte demandante.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y DEVUÉLVASE EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGO

ISAURA VARGAS DÍAZ

2



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

