

**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL**

Magistrado: **JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. 25899-31-05-002-2019-00492-01
Demandantes: **CARLOS JULIO RAMOS TORRES**
Demandados: **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**

En Bogotá D.C. a los **4 DIAS DEL MES DE NOVIEMBRE DE 2021** la sala de decisión que integramos **MARTHA RUTH OSPINA GAITAN, EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien la preside como ponente **JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA**, procedemos a proferir la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación interpuesto por los apoderados de ambas partes contra la sentencia proferida el 30 de agosto de 2021, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá.

Previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados en Sala de Decisión, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

CARLOS JULIO RAMOS TORRES demandó a **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.** para que finalizado el proceso ordinario se declare la existencia de un contrato de trabajo desde el 16 de septiembre de 2008 hasta el 19 de marzo de 2019, que se declare que el cargo que desempeñaba en vigencia de la relación laboral correspondía al de ayudante de producción, que devengó un salario de \$1.198.300. Que se encontraba afiliado a la organización sindical SINTRALPINA y para la fecha de terminación del contrato de trabajo se encontraba en curso negociación colectiva al pliego de peticiones presentado por la UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ALPINA ALIMENTICIOS U.S.T.A. a la demandada, por lo que se

encontraba amparada por fuero circunstancial, en consecuencia solicita que se condene a la demandada a reintegrarlo o reinstalarlo en el cargo que venía desempeñando al momento del despido, el reconocimiento y pago de salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales, así como beneficios consagrados en el pacto o convención colectiva a que tenga derecho durante todo el tiempo que estuvo desvinculado y hasta que se produzca el reintegro, la indexación de las condenas; la reliquidación de cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios, compensación de vacaciones, aportes al sistema de seguridad social; indemnización moratoria, sanción por no consignación de cesantías; indexación, ultra y extra petita y costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones, expuso que laboró para la demandada desde el 16 de septiembre de 2008 hasta el 19 de marzo de 2019 fecha en la que terminó el contrato de trabajo sin justa causa. Que el cargo que desempeñó fue el de ayudante de producción y devengó como salario la suma de \$1.198.300. Durante la vigencia de la relación laboral realizó reemplazos en otros cargos desarrollando labores como operario de empaque. Como remuneración por las labores realizadas en razón a los relevos la demandada reconoció y pagó una bonificación por mera liberalidad y a partir del mes de agosto de 2015 y hasta finalizar la relación denominada bonificación por reemplazo. Para el momento del despido se encontraba afiliado a la organización sindical SINTRALPINA, además se encontraba en curso la negociación colectiva de los trabajadores a la organización sindical USTA, por lo que se encontraba amparado por la garantía de fuero circunstancial.

La demanda fue presentada el 18 de octubre de 2019. El Juzgado de conocimiento mediante auto del 13 de diciembre de 2019 la admitió y ordenó notificar a la demandada. Notificada la accionada a través de apoderado judicial presentó contestación, aceptó parcialmente los hechos y se opuso a todas y cada una de las peticiones con fundamento en que no se encontraba amparado por fuero circunstancial pues no se encontraba afiliado a la organización sindical USTA. Que los pagos por concepto de bonificación por mera liberalidad no constituían

salario, pues eran efectuadas por diferentes factores y no se limitaba a la realización de reemplazos y por ello, de acuerdo con las nóminas de la empresa, no le fueron pagadas de manera consecutiva durante el año 2008 y 2019, ya que se efectuaban de manera ocasional y por otro lado, alega no encontrarse acreditado en la demanda ni en los archivos de la empresa los reemplazos realizados por la parte activa. Propuso como excepciones de mérito: i) el cobro de lo no debido por inexistencia de la causa y de la obligación, ii) prescripción, iii) compensación y iv) buena fe. (fls. 97, 99 – 126 Archivo 01ExpedienteDigitalizado).

II. SENTENCIA DEL JUZGADO

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia del 30 de agosto de 2021 condenó a la demandada a reconocer y pagar las diferencias por concepto de cesantías, indemnización moratoria, reajustes de aportes al Sistema General de Seguridad Social en pensiones, así como al pago de las costas del proceso. Declaró parcialmente probada la excepción de prescripción. (Archivos 11Sentencia.mp4 y 12ActaAudienciaPublica.pdf)

III. RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión, el apoderado de la sociedad demandada presentó recurso de apelación, el cual sustentó afirmando:

“Señoría estando dentro de la oportunidad procesal pertinente me permito interponer recurso de apelación frente a la decisión que acaba de manifestar el despacho, dicho recurso se interpone de manera parcial frente a todas y cada una de la parte resolutive de la sentencia que son condenatorias en contra de mi representada y se confirme frente a los numerales de absolución de la misma, frente a ello me permito manifestar que mi recurso lo sustentó frente a los siguientes puntos por lo cual solicito al Honorable Tribunal Superior de Distrito de Cundinamarca que se permita revocar la sentencia de primera instancia frente a las condenas que fueron impuestas por este despacho el día de hoy, lo anterior teniendo en cuenta los siguientes puntos, el primero es que queda totalmente acreditado que el demandante solo realizó reemplazos a partir del año 2016, momento en el cual mi representada reconoció al demandante los respectivos pagos de bonificación por reemplazo no existió ningún tipo de prueba que pudiese llevara a que realmente las bonificaciones por mera liberalidad pagadas por mi representada hayan perdido la connotación jurídica que esta misma representa, es decir, conforme al artículo 128 y en consecuencia de ello el despacho hubiese manifestado que estas bonificaciones por mera liberalidad se estaban o se debían pagar conforme el artículo 127 del CST, pues no ha quedado evidente, no quedó probado en este proceso judicial y en estas etapas que ese pago de bonificación de mera liberalidad correspondiera realmente a una prestación personal del servicio y que por lo tanto tuviesen dicha connotación, el sustento por parte del despacho frente a la prueba testimonial realizada

practicada por la parte demandante pues no lleva a dicha conclusión dejando a un lado lo que lleva así como lo ha mencionado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 27 de mayo de 2009 me permito abrir comillas de la suerte que la labor ejecutada por el trabajador en la que origina directamente sin rodeos la contraprestación económica de la parte del empleador, para expresarlo con otro giro la contraprestación directa del servicio es la que tiene su causa próxima o inmediata en lo que haga o deje de hacer el trabajador en virtud de este contrato de trabajo o de la relación legal y reglamentaria esta es la actividad desarrollada por el trabajador la razón de ser la contraprestación económica ya en dinero que ahora en especie, en consecuencia de ello lo que demuestra esta sentencia, es que es estrictamente necesario que se pueda llegar a probar y comprobar que ese pago que se le realizó a la parte demandante fuera una contraprestación directa del servicio, esta situación no fue probada sino se llegó a la conclusión sobre unas manifestaciones genéricas la cual no llevan a que efectivamente se pudiese controvertir o se pudiese indicar que dicho pago realizado estaba estrictamente relacionado con unos reemplazos realizados por la parte demandante, esto en consecuencia no habría lugar a que se declarara que esos pagos de mera liberalidad fueran y tuvieran la connotación salarial y en consecuencia de ello trae que también es improcedente la reliquidación de acreencias laborales y aportes al sistema de seguridad social sobre estos pagos que eran no constitutivos de salario conforme el artículo 128. Por otro lado, frente a la condena de indemnización moratoria del artículo 65 me permito manifestar que si bien el despacho indicó de manera cierta que no era procedente esta condena de manera automática pues así lo ha declarado la jurisprudencia en diferentes pronunciamientos y es un pronunciamiento sobre una directriz totalmente pacífica, pues se debe de probar que adicionalmente pues existió una mala fe por parte de mi representada para que se pudiese generar ese pago de esa indemnización, mala fe que no se quedó probada en ningún elemento ni en ninguna situación de este proceso y que el despacho pues contrario a lo que piensa este suscrito pues no debió haber permitido que se condenara a mi representada por una simple manifestación de mala fe que señaló la parte demandante en su escrito de demanda y sustentación del fallo, entonces no existían los motivos para que se procediera con esta condena en contra de mi representada para declarar que se le debe pagar a este señor la indemnización moratoria, si bien es cierto el despacho empezó manifestando que esta no procedía automáticamente pues al finalizar su intervención interpuso como tal una condena en contra de mi representada por esta suma, lo cual pues era totalmente improcedente y la cual no debía ser y en consecuencia de ello pues se solicita al Honorable Tribunal revoque esta condena en contra de mi representada, pues mi representada dentro de las excepciones de fondo presentó la de buena fe, la cual pues se presume de toda actuación de las personas y que contrario a ello debe estar probada por quien la alega, por quien manifiesta que hubo una actuación en contra de esa buena fe que se presume de todas las personas tanto jurídicas como naturales, olvidando el despacho que esta presunción es legal y esta presunción como tal, debe ser controvertida por la parte que lo alega, situación que no quedó probada dentro del trámite procesal. En este estado dejamos propuesto nuestro recurso de apelación frente a la sentencia solicitando la revocación frente a los numerales condenatorios y confirmando los numerales que absuelven a mi representada. Por último, me permito hacer una manifestación sobre las agencias en derecho impuestas a mi representada y es que olvidó este despacho que una de las pretensiones principales de la demanda era un reintegro por una existencia de un fuero circunstancial, lo que si demuestra una mala fe por parte del demandante, es alegar una situación totalmente inexistente, pues el despacho solamente se manifestó declarando la inexistencia del fuero circunstancial pero no frente a esa mala fe que si se vio de entrada en el escrito de demanda por parte del apoderado de la parte demandante y sin embargo se castiga a mi representada de la forma más severa imponiendo estas agencias en derecho y como tal este rubro a pagar, de esta manera dejo sustentado, solicitando que sea revocado también este numeral.”

El juez de conocimiento concedió el recurso de apelación interpuesto. Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente, el 10 de septiembre de 2021.

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En el término concedido para alegar en segunda instancia, la parte demandada presentó escrito en el cual manifestó:

“El problema jurídico en el presente caso, dado el recurso de apelación presentada por mi representada, consiste en determinar si la decisión adoptada por el Juzgado Segundo (2) Laboral del Circuito de Zipaquirá el 30 de agosto de 2021, mediante la cual resolvió condenar a mi representada al pago de las diferencias generadas por auxilio de cesantías, por concepto de indemnización moratoria y cotizaciones a seguridad social. En razón del recurso de apelación interpuesto y sustentado por mi representada, resulta procedente REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia de primera instancia por cuanto no se configuran los presupuestos para declarar la procedencia de las acreencias laborales y aportes a la seguridad social, por las siguientes razones: Como primera medida resulta necesario resaltar que, los conceptos denominados “Bonificación por mera liberalidad” y “Bonificación por reemplazos” tienen denominaciones y causación diferente, pues mientras las “bonificaciones por reemplazos” son salariales, en la medida que su causación se generaba por los reemplazos realizados por el ahora demandante, las “bonificaciones por mera liberalidad” eran pagos no salariales, cancelados como su nombre lo indica por mera liberalidad de mi representada (sin que existiera obligación para ello) y de manera ocasional, tal y como puede evidenciarse en la documental que se allega. Nótese que, en los comprobantes de nómina que mi representada adjunta como prueba con este escrito, se puede observar que el pago de las bonificaciones por mera liberalidad no se realizó de manera reiterada durante todos los meses de los años 2007 - 2015, sino que estos se daban de manera ocasional. Respecto de los pagos realizados por concepto de “Bonificación por mera liberalidad” y su validez debe señalarse que, En efecto, de conformidad con lo establecido por el artículo 127 del C.S.T.: “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 de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones”. (Negrilla y subraya fuera de texto). La norma señalada precisa que, solamente tendrá carácter salarial, independientemente de la denominación que le den las partes, el pago que reciba el trabajador como una contraprestación directa del servicio; esto es, el que sin lugar a duda tenga como objetivo único remunerar la actividad laboral del trabajador o retribuir de manera inmediata el trabajo subordinado desplegado, de tal manera que sea claro que es un efecto necesario del servicio personal. Sobre qué debe entenderse como retribución directa del servicio para efectos de determinar si un pago es o no constitutivo de salario, ha dicho la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 27 de mayo de 2009, radicación No. 32657: “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 vengo 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 ora en especie. A no dudarlo, el carácter de retribución directa pasa a ocupar un sitial 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), adoctrino: '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". (Negrilla y subraya fuera de texto). Del criterio jurisprudencial antes expuesto se desprende que no todo pago que reciba el trabajador en desarrollo de un contrato de trabajo adquiere naturaleza salarial, pues solo se predicará esa condición del que tenga como objetivo retribuir en forma directa sus servicios personales. Por esa misma razón, la citada corporación judicial ha dicho que lo que realmente determina si un pago es o no salario no es simplemente que surja de una relación laboral, sino que tenga un único y preciso objetivo: remunerar el trabajo. Así tuvo oportunidad de precisarlo la Corte en la sentencia del 12 de febrero de 1993, radicado 5481, en la que, al referirse al entendimiento que debe darse al artículo 127 del CST, tal como fue modificado por la Ley 50 de 1990, explicó lo que a continuación se transcribe: "Determinar cuáles de los pagos que el trabajador recibe del empleador constituyen salario y cuáles no, es tema de innegable relevancia para las relaciones obrero patronales, tanto individuales como colectivas, por lo cual se hace necesario distinguir el "salario" propiamente dicho de otras remuneraciones y beneficios que también recibe el trabajador por razón de su trabajo o con ocasión del mismo, cuáles son las "prestaciones sociales", las "indemnizaciones" y los "descansos", según clasificación empleada hace ya tiempo por nuestra legislación positiva y de usanza predominante en el lenguaje ordinario de la vida laboral. Lo primero que debe asentarse es el hecho indiscutible de que todas estas expresiones "salario", "prestaciones sociales", "indemnizaciones" y "descansos" corresponden a pagos, reconocimientos o beneficios que el trabajador recibe a lo largo de su vida como tal, o inclusive cuando deja de serlo por alcanzar la jubilación o verse temporal o definitivamente imposibilitado para trabajar. No aciertan por consiguiente quienes afirman que sólo algunos de los enunciados beneficios son recibidos por el trabajador por el hecho de su vinculación laboral, pues la verdad es que todos encuentran su causa última en la prestación subordinada de servicios personales a otro. Siempre será entonces la relación laboral preexistente la razón de ser de todos esos beneficios y la que, directa o indirectamente, fundamente o justifique su reclamación o reconocimiento. Siendo cierto en consecuencia, como lo es, que los beneficios que el trabajador obtiene del empleador se originan todos en el servicio que le presta, la distinción de la naturaleza jurídica entre unos y otros no debe buscarse en su causa sino más bien en su finalidad, la cual sí permite delimitar claramente los diferentes conceptos. a) 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 contra prestación 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 que hace 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 y reglamentaria— que regule la prestación personal subordinada de servicios.

b) La prestación social, al igual que el salario, nace indudablemente de los servicios subordinados que se proporcionan al empleador, pero a diferencia de aquél —y en esto quizá estriba la distinción esencial entre ambos conceptos— no retribuye propiamente la actividad desplegada por el trabajador sino que más bien cubre los riesgos o infortunios a que se puede ver enfrentado: La desocupación, la pérdida ocasional o permanente, parcial o total, de su capacidad laboral por enfermedad, accidente, vejez, etc. y la muerte, con la natural secuela de desamparo para el propio trabajador y para aquellos que dependen de su capacidad productiva. (...) c) Las indemnizaciones, que por definición corresponden a reparaciones de daños, en su doble modalidad de compensatorias y moratorias, resarcan los perjuicios que el trabajador llega a sufrir como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones legales o convencionales del empleador, o por el desconocimiento de los precisos deberes legales que la ley le impone al empleador en determinadas circunstancias. d) Los “descansos obligatorios” regulados por el Código Sustantivo del Trabajo comprenden el “descanso dominical remunerado”, el “descanso remunerado en otros días de fiesta” y las “vacaciones anuales remuneradas”. Si bien, conforme lo afirma la recurrente, el extinguido Tribunal Supremo del Trabajo sostuvo que los descansos remunerados comprendidos dentro del Título VIII del Código podían clasificarse como una sui generis prestación social, en la medida en que, en principio, no es posible considerarlos como “salarios” ni tampoco como “indemnizaciones”, lo cierto es que este descanso, de innegable sentido protector de la salud y bienestar físico del trabajador, no cubre un riesgo inherente a la actividad laboral, como si lo hacen las verdaderas “prestaciones sociales”. De este modo mientras los eventos que amparan las denominadas prestaciones sociales son contingentes, las vacaciones y los demás descansos legalmente obligatorios deben siempre disfrutarse, salvo los casos de excepción que puntualiza la ley. (...) Por otra parte, adicionalmente a la remuneración del trabajo, las prestaciones sociales, las indemnizaciones y los descansos, el trabajador también puede recibir del empleador —y lo hace frecuentemente— algunos pagos no constitutivos de salario puesto que no tienen como objeto retribuir el servicio sino que están destinados a facilitarle el desempeño cabal de sus funciones o son una simple liberalidad ocasional del empleador (art. 128 del C. S. del T.). (Negrilla y subraya fuera de texto). Teniendo en cuenta que, el pago efectuado por concepto de bonificación por mera liberalidad no se dio como contraprestación directa del servicio, éste no puede ser considerado como salarial, pues fue brindado por “mera liberalidad” en los casos que así lo deseo mi representada y de manera ocasional, tal y como se prueba con la documental que se aporta. Así las cosas, reiterando que los presentes pagos fueron cancelados bajo el concepto de mera liberalidad, lo cierto es que los mismos no se encuentran atados al desempeño del trabajador y por ello no resulta viable que los mismos contengan cualquier tipo de incidencia salarial. Téngase en cuenta que, el pago realizado por mi representada por concepto “Bonificación por mera liberalidad” es de la naturaleza de los pagos establecidos en el artículo 128 del C.S.T., en cual indica: “ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad”. Es más, deberá observarse que, antes del año 2015 el demandante no realizó ningún tipo de reemplazo razón, razón por la cual no es procedente la reliquidación solicitada. Por otra parte, teniendo en cuenta que los pagos previamente señalados nunca tuvieron una incidencia salarial, resulta igualmente improcedente una condena a la indemnización e intereses moratorios. Lo anterior, responde a que, durante la vigencia de la relación laboral, mi representada realizó el pago de todos y cada uno de los montos a los que tenía derecho el ahora demandante, de manera que no sólo canceló las sumas correspondientes al salario mensual, sino que también realizó la liquidación, reconocimiento y pago de todas las prestaciones sociales con base en el salario realmente devengado por el señor Ramos, actuando siempre desde la buena fe. Así las cosas, no resulta procedente condenar a mi representada al pago por diferenciación en la reliquidación del auxilio de las cesantías, por

indemnización moratoria, por intereses moratorios ni por reajuste a las cotizaciones a la seguridad social, pues mi representada actuando en su buena fe, siempre reconoció y liquidó al demandante basado en los conceptos establecidos como salario. Debido a todo lo anterior, presento los alegatos de conclusión.”

La parte demandante no presentó alegatos en segunda instancia.

V. CONSIDERACIONES:

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación, en armonía con el principio de consonancia previsto en el 66 A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad pues carece de competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los planteados en el momento en que se interpuso el recurso de apelación.

Así las cosas, con base en lo expuesto en el momento de sustentar el recurso de apelación la controversia en esta instancia resulta de determinar: (i) si los pagos recibidos por el demandante por concepto de bonificación por mera liberalidad deben tenerse como factor salarial para liquidar prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social en pensiones, y (ii) si es procedente ordenar la indemnización moratoria.

Para resolver lo correspondiente, debe tenerse en cuenta que se demostró que el demandante prestó servicios a la compañía accionada mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 16 de septiembre de 2008 hasta el 19 de marzo de 2019, a la finalización del contrato desempeñaba el cargo de AYUDANTE DE PRODUCCION y que el salario básico mensual ascendió a la suma de \$1.198.300, así se demuestra con el contrato de trabajo, liquidación de prestaciones sociales, certificación y comunicación de terminación del contrato. (fls. 23, 24, 26, 172 - 174 Archivo 01ExpedienteDigitalizado.pdf)

Para establecer si las sumas pagadas por la demandada al actor entre los años 2008 a 2015 por concepto de bonificación por mera liberalidad tienen naturaleza

salarial, debe recordarse que existen elementos que resultan ser determinantes al momento de establecer si una erogación pagada al trabajador puede ser considerada constitutiva de salario en los términos de los artículos 127 y 128 del CST, por lo que debe analizarse si se reúnen los elementos fácticos que le puedan dar ese carácter a los emolumentos recibidos y sustentados en la demanda, o si realmente se trata de un beneficio que retribuya directamente el servicio, también la periodicidad y la regularidad en su pago, su finalidad y la forma como está concebido y el hecho de ingresar al patrimonio del trabajador, así lo ha dejado sentado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en sentencia con radicado SL7820-2014 en la que se rememoró la sentencia 32657 de 2009 y más recientemente en sentencia SL5159-2018.

Partiendo de lo anterior, revisado el expediente digital, se aprecia que las partes allegaron al proceso los “ACUMULADOS DE CONCEPTOS POR EMPLEADO” de los años 2008 a 2015, en los cuales se observa que el actor recibió por concepto de “BONIFICACIÓN POR MERA LIBERALIDAD” las siguientes sumas:

Mes	Año	Valor
Enero	2010	\$329.580
Julio	2010	\$400.120
Octubre	2010	\$476.333
Enero	2011	\$400.120
Abril	2011	\$590.563
Julio	2011	\$617.107
Noviembre	2011	\$338.413
Enero	2012	\$418.040
Septiembre	2012	\$444.920
Marzo	2013	\$360.173
Mayo	2014	\$444.920
Agosto	2014	\$330.550
Septiembre	2014	\$330.550
Octubre	2014	\$528.880
Diciembre	2014	\$418.697
Febrero	2015	\$344.700
Marzo	2015	\$735.360
Mayo	2015	\$390.660

Si bien los pagos no se hicieron de manera continua durante todos los meses por los años relacionados, si se advierte cierta regularidad en los mismos, lo que impide considerar que fueron ocasionales o eventuales como afirma la sociedad demandada.

Ahora bien, sobre el pago de estas sumas, en la demanda se afirmó que durante la vigencia de la relación laboral el actor realizó reemplazos y para remunerar el servicio generado en tales reemplazos, la accionada reconoció y pagó lo que en su momento denominó bonificación por mera liberalidad. Por su parte la demandada en la contestación indicó que las sumas pagadas bajo esta denominación corresponden a pagos no constitutivos de salario conforme lo establecido en el artículo 128 del CST, por lo que no tuvieron incidencia salarial y que no existen soportes documentales que permitan establecer que el actor hubiere realizado reemplazos entre enero de 2010 y mayo de 2015.

Al absolver interrogatorio de parte el representante legal de la demandada aceptó que al demandante entre los años 2010 y 2015 le pagaron sumas por concepto de bonificación por mera liberalidad y que en esos valores se incluía la remuneración por los reemplazos que hacía. Admitió que no existe un acuerdo entre las partes de exclusión salarial respecto de esa bonificación por mera liberalidad y que esas sumas no fueron tenidas en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales y para el pago de aportes al sistema de seguridad social.

La parte demandante solicitó la declaración de MIGUEL ANGEL CARRILLO ZAPATA, quien manifestó haber trabajado para la empresa accionada por 30 años y conoce al actor como compañero de trabajo. Sobre los reemplazos que se hacían y en particular por Carlos Julio manifestó: *“en caso de vacaciones y en caso de incapacidades, la empresa tenía una persona con competencias para reemplazar mientras el operario no se encontraba en el momento, el cual yo lo distingo a él, porque él en todo sitio de trabajo fue muy colaborador y estuvo reemplazando, inclusive cuando me hicieron una cirugía de manguito rotador que fueron como tres meses él estuvo muy pendiente y en las vacaciones estuvo muy pendiente y reemplazando en mi sitio de labor de trabajo.”* Describe a su compañero como un trabajador muy colaborador y que en varias ocasiones lo reemplazó en el cargo que desempeñaba por vacaciones y cuando le hicieron una cirugía de manguito rotador, lo que ocurrió hace ocho o diez años. Sobre la forma de remuneración de los reemplazos no ofreció detalles, simplemente se limitó a indicar que la empresa pagaba una suma adicional como retribución en esos casos.

Debe recalcar que ninguno de los medios probatorios da cuenta de que las partes hubieran pactado expresamente que el pago de esa bonificación por mera liberalidad no constituía salario y por el contrario, con el interrogatorio absuelto por el representante legal se pudo establecer que esta bonificación se reconocía para remunerar los reemplazos que hacía el trabajador, ya que de manera general afirmó que algunos correspondían al pago de reemplazos. De otra parte, se observa que en el contrato de trabajo suscrito por las partes no existe cláusula en la cual se haya realizado convenio sobre pagos que no constituirían salario. (fls. 172-174 Archivo 01ExpedienteDigitalizado.pdf)

Tampoco era necesario que la parte actora demostrara cuáles de esos pagos correspondieron a reemplazos y que otros fueron por mera liberalidad para incentivar al trabajador como manifiesta la empresa, pues era esta como sujeto procesal convocado a la Litis, quien debía demostrar que respecto de los pagos realizados se suscribió un pacto expreso para que no pudieran considerarse los mismos como salario, tal como lo establece el artículo 128 del CST que al respecto dispone: *“No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.”*

Al respecto la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que cuando las partes convengan que un pago no constituye salario, es necesario que el acuerdo de exclusión debe ser expreso, claro preciso y detallado, y que no es posible el establecimiento de cláusulas genéricas. En sentencia SL4314-2020, manifestó la Corte:

“Así las cosas, la regla general consiste en que todo lo que recibe un trabajador por el desempeño de su actividad, es salario, a menos que le sea suministrado para cumplir a cabalidad sus funciones, se trate de prestaciones sociales o de pagos ocasionales y/o por mera liberalidad del empleador. De igual forma, que es permitido el acuerdo de las partes para excluir de la liquidación de prestaciones, algunos pagos que pudiendo ser salario, no se involucraran como tales; eventualidad para la que debe imperar la claridad, precisión y detalle.”

De acuerdo con lo anterior, concluye la Sala que la sumas pagadas al demandante entre 2010 y 2015 bajo la denominación de bonificación por mera liberalidad tuvieron carácter salarial, pues no acreditó la sociedad accionada con ningún medio probatorio que existiera un pacto de exclusión salarial, o que la misma no fuera cancelada como consecuencia del servicio prestado, por lo que debe ser confirmada la decisión del juez a quo, en cuanto declaró que las sumas recibidas por concepto de bonificación por mera liberalidad debían tenerse como factor salarial para efectos de la liquidación de cesantías y aportes al sistema de seguridad social en pensiones.

Para mayor claridad sobre este punto, resulta plausible citar lo acotado recientemente por la Honorable Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral en la sentencia SL5159 de fecha 14 de noviembre de 2018, emitida dentro del expediente radicado N° 68303, con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, en la cual apuntó sobre el concepto de salario, los criterios para su determinación y los llamados pactos no salariales, lo siguiente:

“3.1. EL CONCEPTO DE SALARIO

El artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo señala que es salario todo lo que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio. Así, el salario es la ventaja patrimonial que se recibe como contrapartida del trabajo subordinado o, dicho de otro modo, es la prestación básica correlativa al servicio prestado u ofrecido.

En cuanto a su función, el salario, además de ser el valor con el que el empresario retribuye el servicio o la puesta a disposición de la fuerza de trabajo, también cumple una misión socioeconómica al procurar el mantenimiento o subsistencia del trabajador y su familia. Por esto, a nivel constitucional y legal goza de especial protección a través de un articulado que garantiza su movilidad, irrenunciabilidad, inembargabilidad, pago, igualdad salarial, prohibición de cesión, garantía de salario mínimo, descuentos prohibidos, entre otros (arts. 53 CP y 127 y ss. CST).

Adicionalmente, la definición del salario es un asunto sensible para el trabajador, su familia y su futuro de cara a las contingencias a las que está expuesto. A partir de él

se determina la base de liquidación de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones, cotizaciones a la seguridad social y parafiscales, así como el valor de los subsidios por incapacidad laboral, indemnizaciones a cargo del sistema de riesgos laborales, pensiones por vejez, invalidez y sobrevivencia. De allí la importancia de que en su fijación se tengan en cuenta los elementos retributivos del trabajo.

3. 2. CRITERIOS PARA DELIMITAR EL SALARIO

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

Aunque esta Corporación en algunas oportunidades se ha apoyado en criterios auxiliares tales como la habitualidad del pago (CSJ SL1798-2018) o la proporcionalidad respecto al total de los ingresos (CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277), debe entenderse que estas referencias son contingentes y, en últimas, han sido utilizadas para descifrar la naturaleza retributiva de un emolumento. Quiere decir lo anterior, que el criterio conclusivo o de cierre de si un pago es o no salario, consiste en determinar si su entrega tiene como causa el trabajo prestado u ofrecido. De otra forma: si esa ventaja patrimonial se ha recibido como contraprestación o retribución del trabajo.

De acuerdo con lo anterior, podrían existir créditos ocasionales salariales, si, en efecto, retribuyen el servicio; también dineros que en función del total de los ingresos representen un porcentaje minúsculo y, sin embargo, sean salario. Por ello, en esta oportunidad, vale la pena insistir en que el salario se define por su destino: la retribución de la actividad laboral contratada.

3.3. LOS DENOMINADOS PACTOS NO SALARIALES

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

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

Si, con arreglo al artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, es salario «todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte», sumado a que el derecho del trabajo, es por definición, un universo de realidades (art. 53 CP), no podrían las partes, a través de acuerdo, contrariar la naturaleza de las cosas o disponer que deje de ser salario algo que por esencia lo es. Así, independientemente

de la forma, denominación (auxilio, beneficio, ayuda, etc.) o instrumento jurídico que se utilice, si un pago se dirige a retribuir el trabajo prestado, es salario.

Aunque podría surgir una aparente contradicción entre la facultad de excluir incidencia salarial a unos conceptos y a la vez prohibirlo cuando retribuyan el servicio, para la Corte no existe esa oposición. Lo anterior teniendo en cuenta que la posibilidad que le otorga la ley a las partes no recae sobre los pagos retributivos del servicio o que tengan su causa en el trabajo prestado u ofrecido, sino sobre aquellos emolumentos que pese a no compensar directamente el trabajo, podrían llegar a ser considerados salario.

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

Además de lo anterior, esta Corte ha sostenido que estos acuerdos en tanto son una excepción a la generalidad salarial que se reputa de los pagos realizados en el marco de una relación de trabajo, deben ser expresos, claros, precisos y detallados de los rubros cobijados en él, «pues no es posible el establecimiento de cláusulas globales o genéricas, como tampoco vía interpretación o lectura extensiva, incorporar pagos que no fueron objeto de pacto. Por ello, la duda de si determinado emolumento está o no incluido en este tipo de acuerdos, debe resolverse en favor de la regla general, esto es, que para todos los efectos es retributivo»

Por manera entonces que partiendo de lo anterior y retornando al presente asunto, se insiste que la parte demandada no acreditó probatoriamente en la dinámica de la litis que tuviera vigencia un pacto de exclusión salarial, o que las erogaciones demandadas fueran sufragadas por conceptos distintos a los servicios prestados, por lo se conformará la decisión emitida en primera instancia en lo atinente a que los emolumentos recibidos por el accionante a título de bonificación por mera liberalidad corresponden a un factor salarial para la liquidación de cesantías y aportes al sistema de seguridad social en pensiones. Al respecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia reseñada - SL5159-2018, precisó lo siguiente respecto de las cargas probatorias en la acreditación de los emolumentos que no constituyen salario:

“3.4. LAS CARGAS PROBATORIAS DE LA EMPRESA

Por último, esta Corte ha insistido en que por regla general los ingresos que reciben los trabajadores son salario, a menos que el empleador demuestre su destinación específica, es decir, que su entrega obedece a una causa distinta a la prestación del servicio. Lo anterior, hace justicia al hecho de que el empresario es el dueño de la información y quien diseña los planes de beneficios, de allí que se encuentre en una

mejor posición probatoria para acreditar la destinación específica de los beneficios no salariales, como podría ser cubrir una contingencia, satisfacer una necesidad particular del empleado, facilitar sus funciones o elevar su calidad de vida.

Sobre el particular, en la sentencia CSJ SL12220-2017, la Corte adoctrinó:

[...] no sobra recordar que el binomio salario-prestación personal del servicio es el objeto principal del contrato de trabajo y, por consiguiente, los pagos realizados por el empleador al trabajador por regla general son retributivos, a menos que resulte claro que su entrega obedece a una finalidad distinta. Bajo esta consideración, el empleador es quien tiene la carga de probar que su destinación tiene una causa no remunerativa.

Al respecto, en sentencia CSJ SL8216-2016 la Corte señaló:

Se pactó así, en favor del trabajador el pago de \$362.000 mensuales a título de auxilio y se le restó incidencia salarial. Sin embargo, en dicho documento no se presentó una explicación circunstancial del objetivo de ese pago, ya que no se justificó para qué se entrega, cuál es su finalidad o qué objetivo cumple de cara a las funciones asignadas al trabajador. Es decir, las partes en el referido convenio le niegan incidencia salarial a ese concepto sin más, de lo que habría que concluir que se trata de un pago que tiene como causa inmediata retribuir el servicio subordinado del demandante”.

De acuerdo con todo lo anterior, debe concluirse que las sumas recibidas por concepto de bonificación por mera liberalidad pagadas al demandante entre los años 2010 a 2015 constituyen factor salarial y debían tenerse en cuenta para efectos de liquidación de prestaciones sociales, así como para el correspondiente pago de aportes al sistema de seguridad social, por lo que se confirmarán las condenas por concepto de reliquidación de auxilio de cesantías y reajuste de aportes al sistema de seguridad social en pensiones, máxime si se tiene en cuenta que los valores liquidados por el juez de primera instancia no fueron objeto de reparo por las partes.

Respecto de la condena por concepto de indemnización moratoria del art. 65 del CST, modificado por el canon 29 de la Ley 789 de 2002, se observa que el juez a quo impuso la correspondiente condena por encontrar demostrado el pago por menor valor del auxilio de cesantías. La parte demandada impugnó la condena impuesta con fundamento en que la buena fe es una presunción legal y que en el momento de contestar la demanda propuso la excepción, además ninguno de los medios de

prueba demuestra que actuó de manera mal intencionada en el desarrollo de la relación laboral con el demandante.

Para resolver lo correspondiente, debe recordarse que el numeral 1° del artículo 65 del CST modificado por el artículo 29 de la Ley 797 de 2003, establece que si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagarle como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta por 24 meses o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor y que si transcurrido ese tiempo desde la terminación del contrato, sin que el trabajador haya iniciado la reclamación laboral por la vía ordinaria, tendrá derecho al pago de intereses moratorios a la tasa máxima de crédito de libre asignación certificado por la Superintendencia Financiera, a partir de la iniciación del mes 25 hasta cuando el pago se verifique. Dispone la misma norma en el párrafo segundo que el pago por los 24 meses, sólo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un salario mínimo mensual vigente y para los demás seguirá vigente lo dispuesto de forma primigenia en el artículo 65 del CST.

Debe tenerse en cuenta que, frente a esta sanción, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido clara al indicar que no son automáticas y que debe observarse concretamente dentro del asunto analizado si existió o no buena fe por parte de empleador, en la omisión del pago de salarios y prestaciones sociales y en la falta de consignación de cesantías.

Así por ejemplo en sentencia SL11436-2016 en la cual la Corte Suprema de Justicia rememoró la sentencia con radicado 24397 de 2005, explicó que los jueces deben valorar ante todo la conducta asumida por el empleador que no satisface al momento de la extinción del vínculo laboral las obligaciones a su cargo, valoración que debe hacerse desde luego con los medios probatorios específicos del proceso que se examina y que en materia de la indemnización moratoria no hay reglas absolutas que objetivamente determinen cuando un empleador actúa de buena o

de mala fe y que sólo con el análisis particular de cada caso en concreto y sobre los medios de prueba allegados en forma regular y oportuna, podrá esclarecerse lo uno o lo otro. De igual manera ha indicado la jurisprudencia que para la imposición de estas sanciones el juez debe analizar si la conducta del demandado permite comprobar que su actuación fue de buena fe y ajena a la intención de causar daño o injuria al trabajador, para lo cual deben analizarse los medios de prueba para comprobar la existencia de otros argumentos que sirvan para abstenerse de imponer la sanción.

En este sentido en reciente sentencia SL808-2021, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia indicó:

“La Corte, en desarrollo de su función de interpretar las normas del trabajo, ha sostenido que la indemnización moratoria no es automática y tiene un carácter eminentemente sancionatorio, pues se genera cuando quiera que el empleador se sustrae, sin justificación atendible, del pago de salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador a la terminación del vínculo laboral. Así lo precisó, entre otras, en las decisiones CSJ SL8216-2016, CSJ SL6621-2017, CSJ SL13050-2017 y CSJ SL13442-2017, en la primera de ellas se dijo: «la Corte en desarrollo de su función de interpretar las normas del trabajo y crear jurisprudencia, ha sostenido que la sanción moratoria no es automática. Para su aplicación, el juez debe constatar si el demandado suministró elementos de persuasión que acrediten una conducta provista de buena fe».

Acorde con la jurisprudencia, la buena fe equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de probidad y honradez del empleador frente a su trabajador que, en ningún momento, ha querido atropellar sus derechos, lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de integridad o pulcritud...”

En el caso bajo examen, concluye esta Corporación una vez examinadas las pruebas recaudadas en el proceso y analizadas las situaciones particulares del mismo, que la parte demandada no logró acreditar que sus actuaciones relativas a omitir la no inclusión de la totalidad de las sumas constitutivas de salario en la liquidación de cesantías hubieren estado precedidas de buena fe, pues como se observó, no logró demostrar el desconocimiento del carácter salarial de las sumas pagadas por concepto de bonificaciones por mera liberalidad, que además fueron pagadas de manera regular, máxime cuando no se encuentra evidencia de que se hubiere suscrito el pacto de exclusión salarial en el contrato de trabajo o en documento diferente como lo afirma la parte demandada en su defensa y por el

contrario, admitió en el interrogatorio de parte que dentro de las sumas pagadas por este concepto se remuneraban los reemplazos que realizaba el demandante.

Así las cosas, es procedente ordenar el pago de la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del CST, por lo que se confirmará la decisión de primera instancia en este punto.

Sobre la inconformidad de la parte demandada por la condena en costas, estima la Sala que en este punto es aplicable en el artículo 365 del CGP, en virtud de lo establecido en el artículo 145 del CPTSS, particularmente el numeral 5º, que señala que, en caso de prosperar parcialmente la demanda, el juez podrá abstenerse de condenar en costas o pronunciar condena parcial, expresando los fundamentos de su decisión.

En el caso bajo examen se observa que en la primera instancia las pretensiones de la parte demandante prosperaron de manera parcial, toda vez que el juez no encontró demostrado el fuero circunstancial alegado por la parte actora y con fundamento en el cual se solicitaba el reintegro del actor.

De acuerdo con lo anterior y al no haberse accedido totalmente a las pretensiones de la demanda, pues el juez a quo consideró inviable la pretensión de reintegro, considera esta Sala que la condena en costas ha debido imponerse de forma parcial, por lo que se modificará la decisión de primera instancia en este punto, para en su lugar imponer condena por este concepto en un cincuenta por ciento (50%).

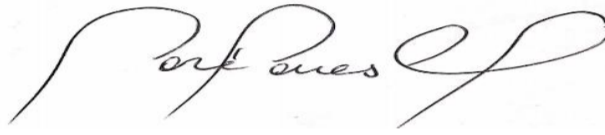
Agotado el temario de apelación, se confirmará la decisión de primer grado y por haber prosperado parcialmente el recurso no se impondrá condena en costas.

Por lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

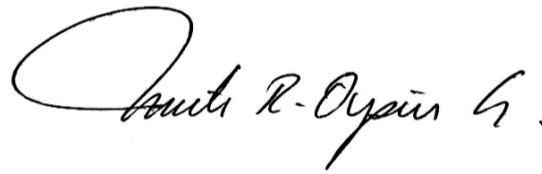
RESUELVE

1. **MODIFICAR** el numeral quinto de la parte resolutive de la sentencia proferida el 30 de agosto de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá dentro del proceso ordinario promovido por **CARLOS JULIO RAMOS TORRES** contra **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**, para en su lugar imponer la condena en costas a cargo de la parte demandada en un cincuenta por ciento (50%).
2. **SIN COSTAS.**

NOTIFÍQUESE MEDIANTE EDICTO Y CÚMPLASE.



JOSE ALEJANDRO TORRES GARCIA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA
SECRETARIA